6º RELATÓRIO DE INDICADORES WIM BRASIL

RELATÓRIO DE INDICADORES WIM BRASIL · 2026 · 6ª EDIÇÃO

Da presença ao poder: O desafio de transformar compromisso em ascensão, permanência e resultados

Publicado em 10 de novembro de 2026



WOMEN IN MINING BRASIL

EY Shape the future with confidence

Imagem cedida por: Anglo American



Imagem cedida por: Lundin Mining

Índice

03 Carta de abertura

04 Metodologia

06 Sumário executivo

07 Perfil das respondentes

12 Governança

29 Representatividade e desenvolvimento

38 Desenvolvimento feminino e carreira

44 Segurança e infraestrutura

54 Retenção

63 Boas Práticas

75 Conclusão

78 Apêndice



Imagem cedida por: Anglo American

Carta de Abertura

Ao longo dos seis ciclos de medição do Relatório WIM Brasil, vimos a diversidade ganhar espaço na mineração brasileira, nas agendas executivas, nos códigos de conduta, nas políticas, nos processos de atração e nas conversas sobre cultura. Os dados de 2026, porém, mostram que apenas presença não significa inclusão, e que inclusão sem acesso a oportunidades e poder de decisão não produz equidade.

Já não basta saber quantas mulheres e demais grupos minorizados entram nas empresas. Precisamos entender quantas são promovidas, quantas permanecem e quais mulheres têm acesso às oportunidades. Isso exige políticas que mudem decisões, com responsáveis claros, recursos, metas e acompanhamento, criando condições reais para que diferentes pessoas construam carreiras e cheguem aos espaços de influência.

Organizações capazes de incluir diferentes perspectivas podem estar mais bem posicionadas para disputar talentos, qualificar decisões, inovar, compreender clientes e comunidades e antecipar riscos. Na mineração, onde segurança, produtividade, competências, confiança e licença social para operar são determinantes, desperdiçar talentos ou manter barreiras evitáveis tem custo real.

O impacto da DE&I também ultrapassa a organização. O acesso a emprego, desenvolvimento, liderança e empreendedorismo amplia autonomia, renda e oportunidades e pode ampliar efeitos positivos para famílias, fornecedores, comunidades e futuras gerações. Por isso, diversidade não deve ser tratada como concessão ou iniciativa periférica, mas como parte da forma como a organização gera valor, administra riscos e constrói seu legado.

Os resultados deste relatório mostram avanços importantes e oportunidades que exigem ação. O próximo estágio é gerir DE&I com o mesmo rigor aplicado à segurança, à produtividade, a custos e resultados, transformando compromisso em governança e intenção em prática.

O próximo avanço da mineração brasileira será medido não apenas por quem entra, mas por quem consegue permanecer, crescer, contribuir plenamente e chegar aos espaços em que o futuro do setor é decidido.

É hora de transformar presença em poder.

Luciana Bernadete Felix | Diretoria de DE&I;

Metodologia

Como o diagnóstico é construído



A AMOSTRA

62
empresas respondentes

+9%
respondentes 2025 → 2026

6
pilares de análise

Impacto da Composição de Respondentes

A composição da amostra mudou: 15 das 62 empresas não participaram da edição 2025. Em 2026, esse grupo apresenta maturidade média 9,6 p.p. inferior a das empresas recorrentes e reduz alguns indicadores de formalização. O efeito de composição, porém, não explica sozinho os recuos: em vários temas, eles permanecem o mesmo entre as empresas recorrentes.

Por isso, as variações anuais devem ser interpretadas considerando simultaneamente evolução das práticas e mudança na composição da amostra.

Recortes da Pesquisa

- **Temporal:** 01/06/2025-31/05/2026
- **Geográfico:** Operações no Brasil
- **Setorial:** empresas do ecossistema mineral, com respostas referentes à atuação ligada à mineração no Brasil

Pilares de Análise

Perfil das respondentes · Governança · Representatividade · Desenvolvimento Feminino e Carreira · Segurança e Infraestrutura · Retenção.

Metodologia

O que muda no questionário 2026

Pilares

1. **Perfil das respondentes:** porte por número de empregados, maior detalhamento do perfil das empresas e de quem lidera DE&I.
2. **Governança:** metas e responsabilização, desenho e aprovação da estratégia, comitê com FTE dedicado, orçamento, auditorias e requisitos relacionados à CVM 87 e à Lei 14.611/2023.
3. **Representatividade:** metas para mulheres negras e/ou indígenas e separação entre alta liderança e Conselho de Administração.
4. **Desenvolvimento Feminino e Carreira:** diversidade familiar, licença parental estendida e maior detalhamento do pipeline de carreira por gênero e raça/cor.
5. **Segurança e Infraestrutura:** saúde mental e fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo segurança psicológica, burnout e afastamentos, em alinhamento à NR-1.
6. **Retenção:** Permanência e turnover, incluindo pós-licença e ampliação dos recortes de satisfação com equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

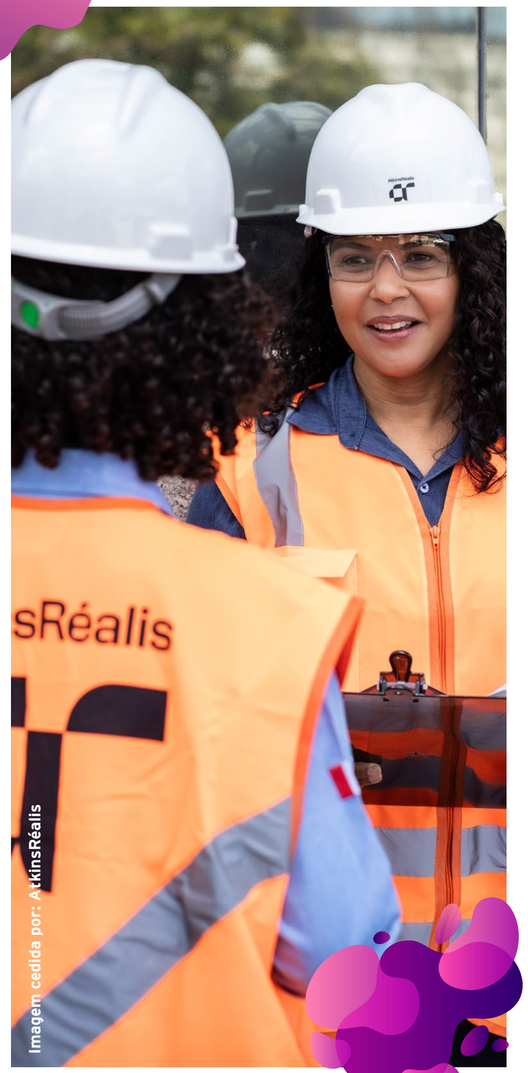


Imagem cedida por: AtkinsRéalis

Perguntas

Perguntas mais curtas: linguagem objetiva e menor esforço de resposta.

Alternativas diretas: alternativas mais diretas e padronizadas.

Consolidação em tabelas: itens agrupados para facilitar leitura e comparação; séries históricas preservadas apenas quando há equivalência metodológica.

Diversidade ampliada: além do gênero, adicionado recorte de raça, gerações, PcD e LGBTQIAP+.

A grande mudança de 2026

O questionário ganha profundidade e uma leitura mais interseccional, ampliando os recortes de gênero para raça/etnia, gerações, PcD, LGBTQIAP+, configurações familiares e outros marcadores. Novas perguntas e alterações de formato são sinalizadas ao longo do relatório; séries históricas são comparadas apenas quando há equivalência metodológica.

Sumário executivo

2026 mostra avanço de representatividade e de algumas práticas de inclusão, mas o principal desafio migra para a conversão desse compromisso em carreira, permanência e responsabilização.

Progressos

Presença feminina volta a avançar.
Mulheres chegam a 25% da força de trabalho (22% em 2025) e a **22% da gestão operacional** (17% em 2025).

A medição ganha cadência.
Entre as 39 empresas que reportam a frequência do censo, 41% já o realizam anualmente, ante 29% em 2025.

Práticas de cuidado e equidade se fortalecem.
69% formalizam benefícios de amamentação e **59%** monitoram o indicador de equidade salarial.

Política interna de DE&I ganha formalização.
Cláusulas ou metas de DE&I na política interna avançam de 61% para 71% (+10 p.p.).

Desafios

Governança ainda não acompanha o compromisso.
Programas formalizados caem de 63% para 48%. Apenas 34% possuem comitê com regimento, verba e 1 FTE dedicado.

A presença ainda perde força na progressão.
Mulheres representam 25% das contratações para gestão e 22% das promoções para cargos de gestão; metade dos conselhos reportados não possui mulheres.

Metade das empresas respondentes **não possui processo estruturado para monitorar a retenção e apoiar a permanência após a licença-parental;** apenas **14,5%** mantêm esse processo formalizado.

A interseccionalidade ainda chega pouco às decisões.
Apenas **6,5%** das respondentes têm metas de contratação para mulheres negras e/ou indígenas e **8,1%** monitoram sucessão com recorte racial.

Prioridades

Fechar o ciclo de responsabilização.
Conectar metas, responsáveis, orçamento, indicadores e consequências às decisões de gestão.

Proteger o funil de carreira.
Atuar sobre promoção, sucessão e acesso aos espaços de decisão, não apenas sobre a entrada.

Converter cuidado em permanência.
Associar benefícios parentais a acompanhamento do retorno, retenção e progressão profissional.

Transformar interseccionalidade em gestão.
Incorporar raça/etnia, PcD, gerações e outros marcadores às metas, indicadores e decisões de talento.

Nota Metodológica: Bases variam por indicador - censo anual n=39; práticas de DE&I nas decisões de carreira n=49; pós-licença e metas raciais n=62; Conselho de Administração n=24. Comparações históricas de gestão operacional e política interna devem ser interpretadas como tendências indicativas quando houve alteração de pergunta, categoria ou base.

PILAR 1

Perfil das respondentes

Porte, atuação e perfil de quem lidera a agenda de DE&I.

Imagem cedida por: AngloGold Ashanti

Perfil das **respondentes**

Mineradoras			Prestadoras de serviço (Serviços Técnicos e Engenharia = 6; Consultoria e Projetos = 5; Serviços Jurídicos = 4; TI e Software = 3; Infraestrutura e Construção = 2)		Fornecedores de produto (Máquinas e Equipamentos = 4; Insumos Operacionais = 2)
Aclara Resources Brasil	Copelmi Mineração	Mineração Rio do Norte SA	AFRY Brasil	Enaex Brasil	Hexagon Mining Tecnologia e Sistemas
Alcoa Alumínio	Galvani Fertilizantes	Mineração Taboca	Alvarez e Marsal	Hatch	Innomotics
AMG Brasil	Gerdau Mineração	Nexa Resources	Apoan Engenharia	Lefosse	LLK Engenharia
Anglo American	GMining Ventures	Norsk Hydro Brasil	Arcadis Logos	Manucci Advogados	Metso Brasil Indústria e Comércio
AngloGold Ashanti	Hochschild	PA Gold Mineração/Equinox	Atkinsrealis Brasil	MIP ENGENHARIA	Orica
Aura Minerals	Jacobina Mineração e Comércio	PLS Brasil	Ausenco	Progesys International B	Zamine Service Brasil
Bahia Mineração (BAMIN)	Kinross Brasil Mineração	RHI Magnesita	Blossom Consultoria e Assessoria	Prominas Projetos e Serviços de Mineração	
Bemisa	LGA Mineração	Rio Tinto	Construtora Aterpa	Veirano Advogados	
BHP	Lhoist	SAFM Mineração	Datamine Brasil Soluções em Tecnologia		
Brazil Iron	Lundin Mining Brasil	Samarco	Demarest Advogados		
Brazilian Nickel	MGLIT Empreendimentos	The Mosaic Company	DF Engenharia		
CMOC Brasil	Mineração Jundu	Vale	DNA Blast Group		



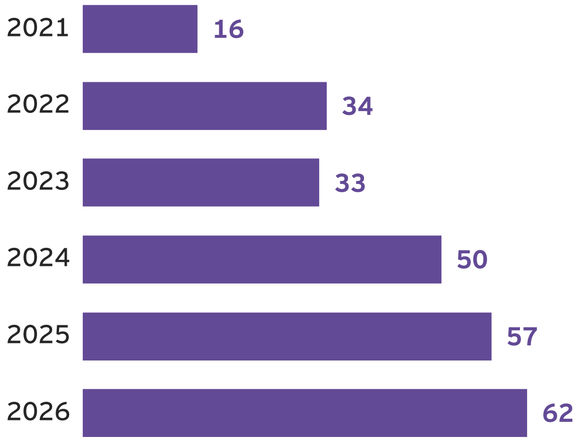
62
empresas respondentes

A amostra reúne diferentes elos do ecossistema mineral: 58% das respondentes são mineradoras e 42% atuam como prestadoras de serviços ou fornecedoras. Essa composição amplia o diagnóstico para além das operações de mineração e permite observar como a agenda de DE&I se distribui também pela cadeia que sustenta o setor.

Perfil das **respondentes**

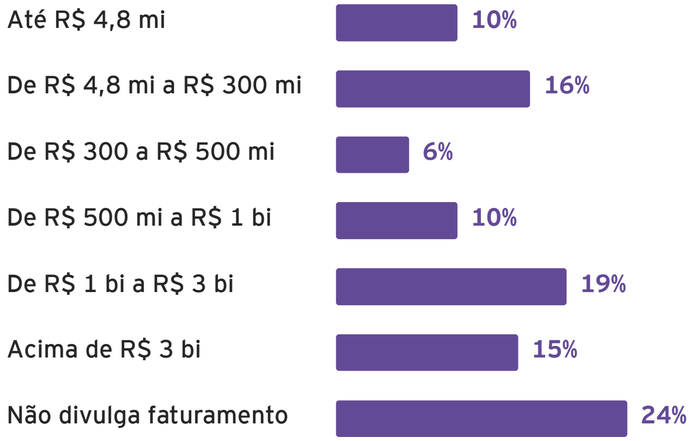
76%
Também participaram da edição 2025

Empresas respondentes



65%
de capital multinacional (35% nacional)

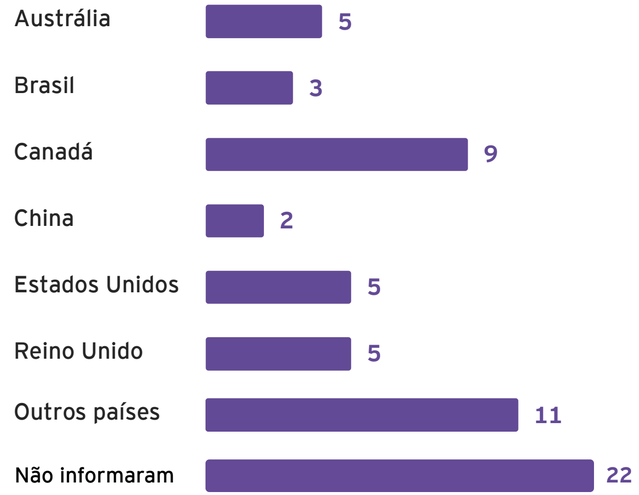
Porte por Receita Operacional Líquida (2025)



26%
listadas em bolsa de valores

Principais países-sede das matrizes

Base: 40 empresas que informaram

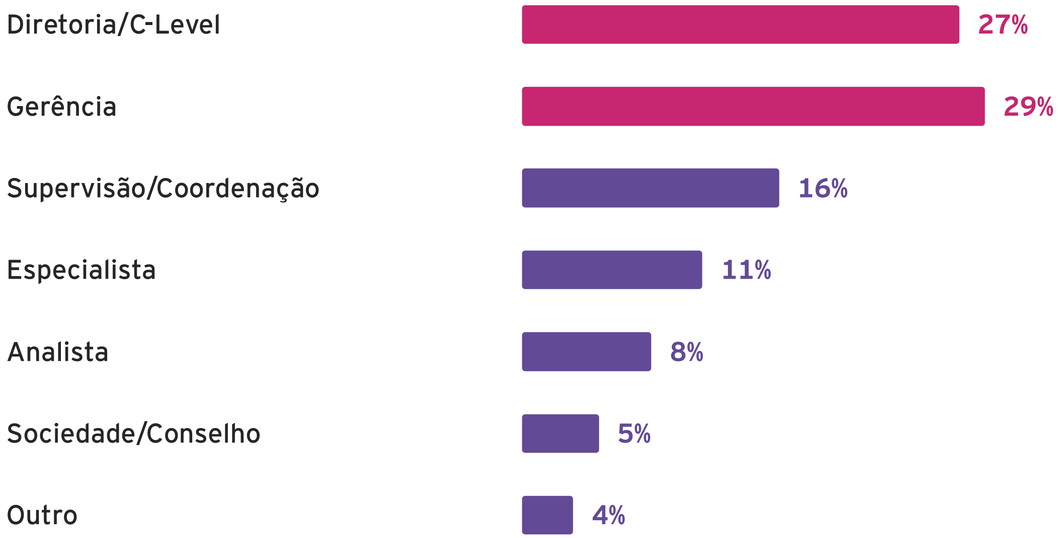


A heterogeneidade da amostra importa para interpretar os resultados. O porte apresenta associação moderada com a maturidade de DE&I: empresas maiores tendem a ter práticas mais estruturadas, embora tamanho não determine o resultado. Origem de capital e presença em bolsa, isoladamente, não diferenciam de forma robusta os níveis de maturidade.

Isso sugere que capacidade organizacional e recursos disponíveis podem influenciar a institucionalização da agenda, mas não substituem qualidade de governança e execução. Empresas menores também aparecem entre os níveis mais avançados, e grandes organizações convivem com lacunas relevantes.

Perfil das **respondentes**

Cargo do representante formal indicado pela organização



Base: 62 respondentes.
Quebra de série: em 2026 a escala passou a incluir Especialista e Sociedade/Conselho e deixou de trazer Assistente. Por isso os percentuais de 2021 a 2025 não são comparáveis (NA* no apêndice) e o ranking histórico indica apenas a ordem dos cargos mais citados em cada edição, sob escalas diferentes.

Top 3 cargos dos representantes (série não comparável)

	2021	2022	2023	2024	2025[1]	2026
1	Gerência/ Analista	Gerência	Gerência	Diretoria	Diretoria	Gerência
2	Superv./ Coord.	Diretoria	Diretoria	Gerência	Gerência	Diretoria
3	Diretoria	Superv./ Coord.	Superv./ Coord.	Superv./ Coord.	Outro	Superv./ Coord.

A representação formal da pesquisa está concentrada em níveis de gestão: 56% dos representantes indicados estão em Gerência ou Diretoria/C-Level. Esse perfil pode favorecer acesso a informações organizacionais, mas não significa que essas pessoas tenham preenchido pessoalmente o questionário nem que liderem a agenda de DE&I.

As perguntas específicas de governança mostram papéis distintos entre quem representa a empresa, quem patrocina, quem aprova e quem executa DE&I. Por isso, a senioridade do representante deve ser lida como característica da amostra, não como proxy de maturidade ou patrocínio executivo.

SÍNTESE DO PILAR

Perfil das respondentes: base maior e mais diversa fortalece o diagnóstico

Progressos

- Base alcança 62 empresas respondentes, a maior desde 2021, quando eram 16;
- 76% também participaram da edição 2025, preservando a continuidade da leitura;
- Amostra cobre toda a cadeia: 58% mineradoras e 42% serviços e fornecimento;
- 56% dos representantes estão em Gerência ou Diretoria/C-Level.

Desafios

- Crescimento da base afeta a comparabilidade: as 15 entrantes apresentam maturidade média 9,6 p.p. inferior a das recorrentes e reduzem alguns indicadores de formalização;
- Porte por Receita Operacional heterogêneo, 24% não divulgam faturamento;
- Apenas 40 empresas informaram o país-sede da matriz, limitando o recorte por origem de capital;
- Escala de cargos alterada em 2026 quebra a série do perfil dos representantes.

Agenda de 2027

- Ampliar e estabilizar a base para fortalecer a comparabilidade entre ciclos;
- Estimular o reporte de faturamento para qualificar a leitura por porte;
- Ampliar a participação de prestadores e fornecedores na cadeia;
- Preservar escalas e definições para sustentar a série histórica.

A heterogeneidade importa na interpretação: o porte apresenta associação moderada com a maturidade de DE&I, enquanto origem de capital e listagem em bolsa, isoladamente, não diferenciam os resultados.

A representação formal concentra-se na gestão (56% em Gerência ou Diretoria/C-Level), característica da amostra que não deve ser lida como medida de patrocínio executivo.
Parte das variações de 2026 reflete a ampliação da base, com entrantes em estágio inicial.

PILAR 2

Governança

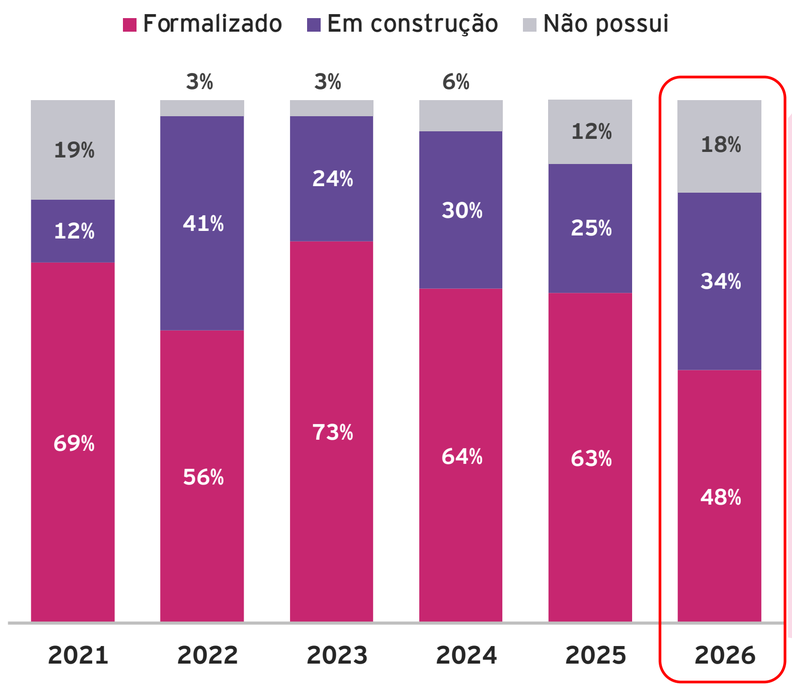
Da intenção à gestão: como o setor distribui responsabilidades, decisões, recursos e acompanhamento em DE&I.



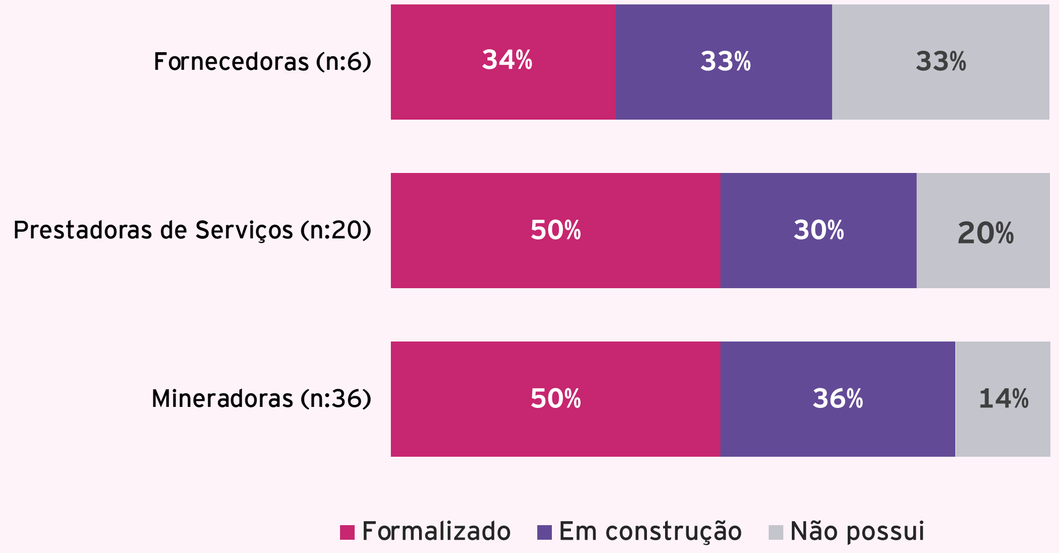
Imagem cedida por: BHP

Formalização de DE&I recua 15 p.p.: a queda vai além da **mudança da amostra**

Série Histórica: Estágio do Programa de DE&I



ZOOM EM 2026: COMO O RESULTADO SE DISTRIBUI POR SEGMENTO



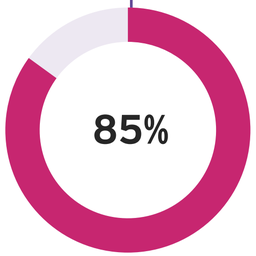
Nota metodológica: recorte obtido por estratificação do resultado geral – a pergunta de estágio do programa de DE&I cruzada com a categoria declarada pela empresa (mineradoras n=36; prestadores n=20; fornecedores n=6). O questionário 2026 não apura esse recorte; o apêndice publica apenas a base total (62 empresas).

A formalização de programas de DE&I obteve o menor índice da série histórica, e a queda só é parcialmente explicada pelos novos entrantes.

Mineradoras demonstram maior adesão total às práticas formais e em construção. O desafio, especialmente entre fornecedores, é institucionalizar DE&I como tema estratégico.

Da norma à execução: a formalização perde força em recursos e estrutura

Gap de 51 p.p. entre formalização normativa e estrutura completa

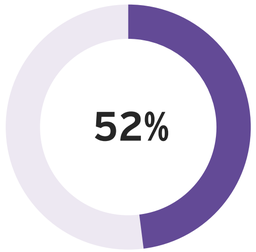


FORMALIZAÇÃO EXECUTIVA

Os princípios de DE&I estão explicitamente formalizados no Código de Conduta ou documento de Valores?

Sim 85% (53 de 62) · Não 15% (9 de 62)

2023: 85% | **2024: 84%**
2025: 77% | **2026: 85%**

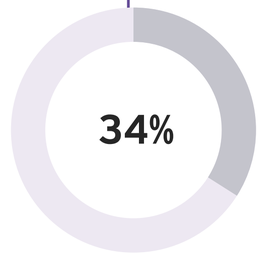


RECURSOS PARA EXECUÇÃO

A empresa possui orçamento anual específico para DE&I, medido como % do orçamento de headcount?

Sim 52% (32 de 62) · Não possui 48% (30 de 62)

Não possui orçamento específico: 48%
Menor que 0,5%: 35%
Entre 0,5% e 1,0%: 15%
Entre 1,0% e 2,0%: 2%



ESTRUTURA DEDICADA

A empresa tem comitê com regimento próprio, orçamento anual definido e ao menos 1 FTE dedicado?

Sim 34% (21 de 62) · Não 66% (41 de 62)

2023: 36% | **2024: 32%**
2025: 30% | **2026: 34%**

DE&I já está incorporado ao Código de Conduta ou aos Valores em 85% das empresas, mas essa institucionalização perde força quando exige recursos e capacidade dedicada: 52% possuem orçamento específico e apenas 34% reúnem comitê formal, orçamento e FTE dedicado.

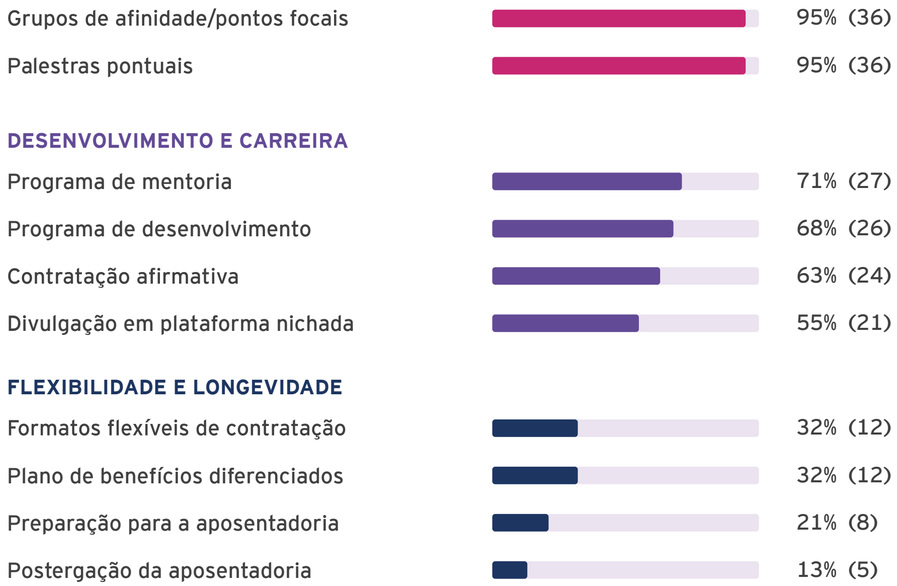
Tivemos uma diferença considerável na quantidade de empresas que declaram ter princípios de DE&I formalizados e a real efetivação de recursos e estrutura. O gap de 51 p.p. entre formalização normativa e estrutura completa sugere que o próximo estágio de maturidade não é apenas declarar o compromisso, mas dotá-lo de recursos, responsáveis e capacidade de execução.

Nota metodológica: séries de 2023 a 2025 apuradas nas edições anteriores do relatório WIM Brasil; o apêndice 2026 publica apenas o ciclo atual (62 respondentes). Em 2026 o formato de algumas perguntas foi ajustado para trazer maior clareza; as tendências históricas devem ser interpretadas como indicativas. As contagens (53, 30 e 21 de 62) e o gap de 51 p.p. derivam dos totais publicados no apêndice (94, 100 e 101); não são apurados pelo questionário 2026. O orçamento específico para DE&I é pergunta nova em 2026, sem histórico comparável.

Ações de DE&I **se concentram em mobilização,** longevidade ainda tem baixa cobertura

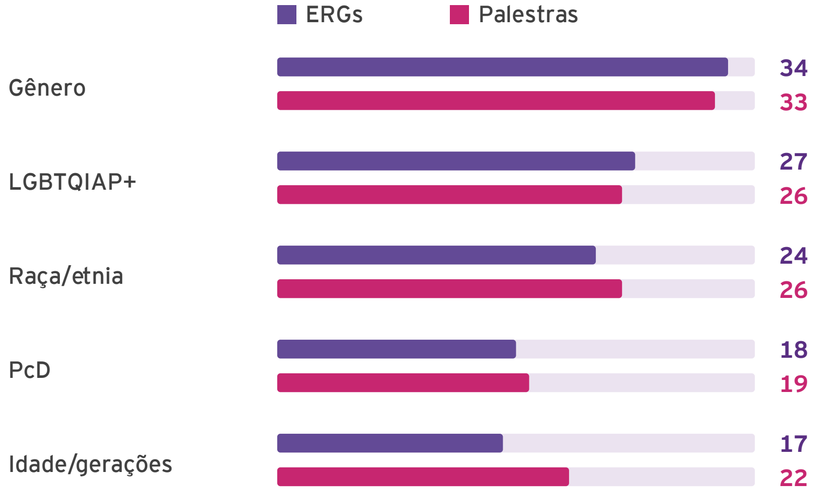
Entre as respondentes dessa pergunta, as ações de DE&I concentram-se principalmente em mobilização e sensibilização. Práticas de flexibilidade e de preparação para a aposentadoria ainda são pouco disseminadas.

Ações práticas implementadas



Dimensões alcançadas pelas ações mais disseminadas

Número de empresas por dimensão · ERGs e palestras



Os dados mostram uma agenda que já avança além da sensibilização, mas ainda é mais forte em mobilização e desenvolvimento do que em mudanças estruturais nas condições de trabalho e na gestão da longevidade. A cobertura cai quando a inclusão exige adaptações no modelo de trabalho e no ciclo de vida profissional.

O próximo avanço deve ser incorporar DE&I às políticas de trabalho, carreira e longevidade, em vez de ampliar o número de iniciativas.

Nota Metodológica: 1) Base de 38 empresas que responderam à questão de ações práticas. 2) Resultado não deve ser comparado diretamente com a pergunta sobre ERG de anos anteriores, pois o formato foi ajustado em 2026 para trazer maior clareza. Interpretar como tendência indicativa.

GOVERNANÇA

DE&I entra pela porta, mas ainda não decide quem avança

Ações e processos de DE&I implementados no dia a dia



O desafio já não é ampliar iniciativas, e sim mudar a lógica das decisões de carreira. Para avançar, DE&I tem que ser critério explícito aplicado nas decisões sobre oportunidades de carreira, definindo responsabilidades, revisando vieses nos processos, acompanhando resultados por grupos e cobrando responsabilização dos líderes.



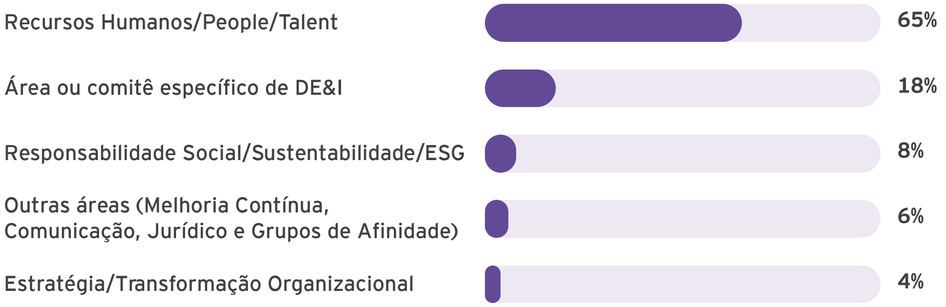
Imagem cedida por: Aura Minerals

Nota metodológica: série 2022-2024 apurada nas edições anteriores do relatório WIM Brasil; o apêndice 2026 publica os ciclos 2025 e 2026 (base de 49 empresas).

Quem desenha e quem aprova a estratégia de DE&I

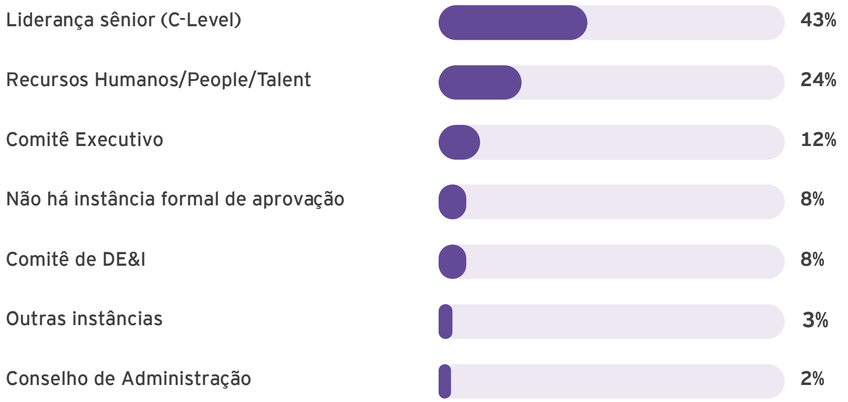
Área responsável pelo desenho e coordenação (51 empresas)

✦ NOVA · SEM HISTÓRICO



Quem aprova a estratégia e o plano de DE&I (51 empresas)

✦ NOVA · SEM HISTÓRICO



Periodicidade de revisão do Plano de Ação de DE&I

57%
Anual
29 empresas

24%
Sem periodicidade definida
12 empresas

12%
Semestral
6 empresas

6%
Outra
3 empresas

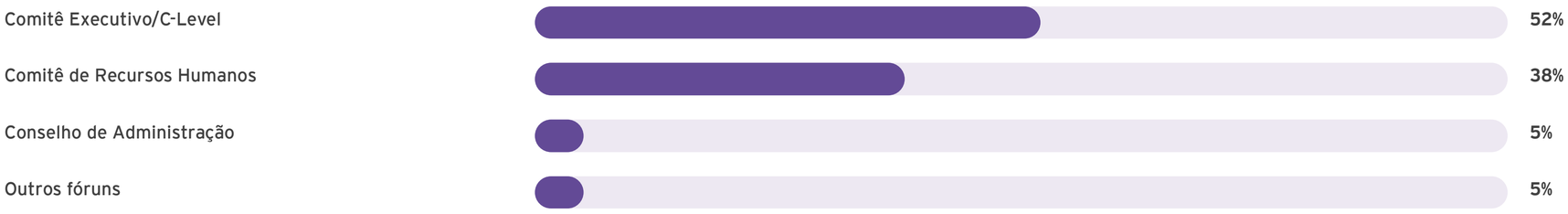
2%
Bienal
1 empresa

Quando estratégia e acompanhamento ficam restritos a uma única função, a execução tende a perder força e continuidade. O RH tem papel central na gestão e sustentação da agenda de DE&I, no entanto, o avanço exige governança e atuação conjuntas com a liderança do negócio. Isso inclui ter sponsors executivos formalizados, instâncias claras de aprovação, cadência regular de revisões e alinhamento direto com as decisões de talentos, recursos e desempenho.

DE&I avança na governança, mas a corresponsabilidade precisa crescer

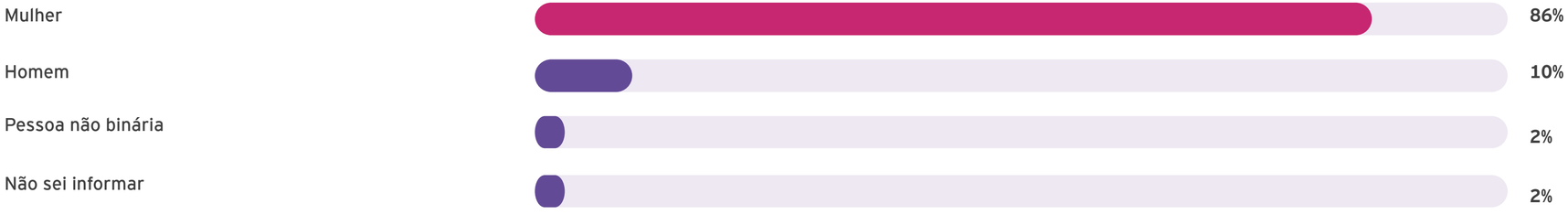
Reporte do comitê de DE&I (21 empresas)

✦ NOVA · SEM HISTÓRICO



Gênero de quem lidera DE&I (51 empresas)

✦ NOVA · SEM HISTÓRICO



O comitê de DE&I já se conecta à liderança executiva, mas sua presença ainda é limitada nas instâncias mais formais de governança. Ampliar essa conexão pode fortalecer a capacidade de transformar compromissos em prioridades, recursos e decisões de gestão. Ao mesmo tempo, a condução cotidiana da agenda permanece fortemente concentrada nas mulheres. Para avançar, é preciso ampliar a atuação masculina de forma concreta e contínua: homens em posições de liderança devem assumir responsabilidades próprias, rever práticas e decisões em suas áreas, patrocinar talentos diversos, remover barreiras e responder pelos resultados sob sua gestão. DE&I se fortalece quando combina acesso às instâncias de decisão com corresponsabilidade efetiva de toda a liderança.

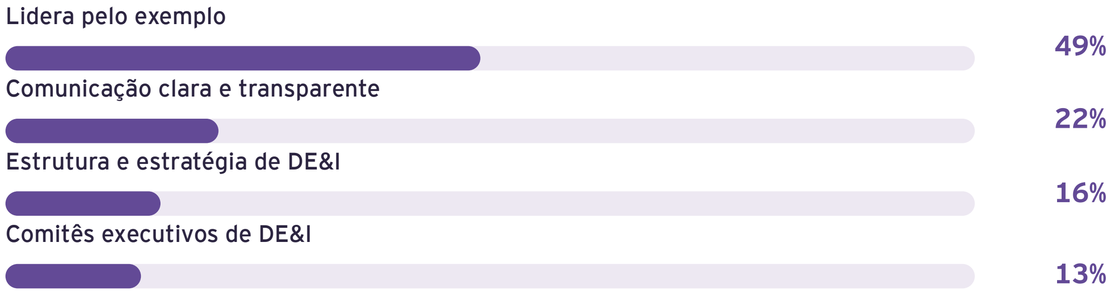


Imagem cedida por: BHP

DE&I tem responsáveis, o desafio é dar mandato e compartilhar a responsabilidade

Forma de patrocínio da Alta Liderança (51 empresas)

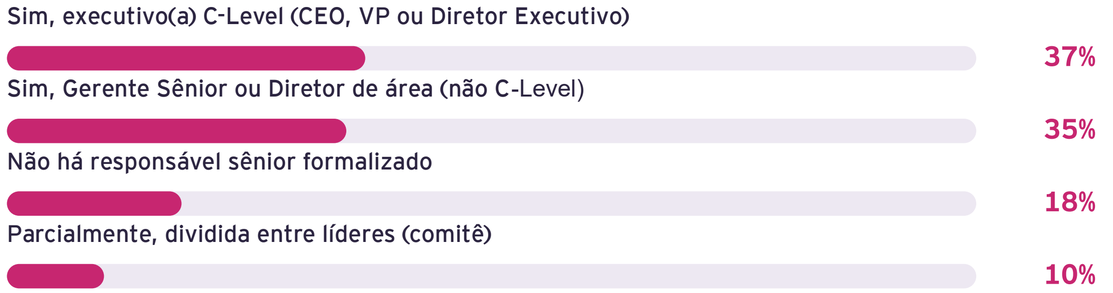
✦ PERGUNTA ALTERADA · 2025 → 2026



Em 2025 a pergunta media apenas se havia patrocínio; em 2026 mede como ele acontece, sem série comparável.

Executivo(a) sênior responsável (51 empresas)

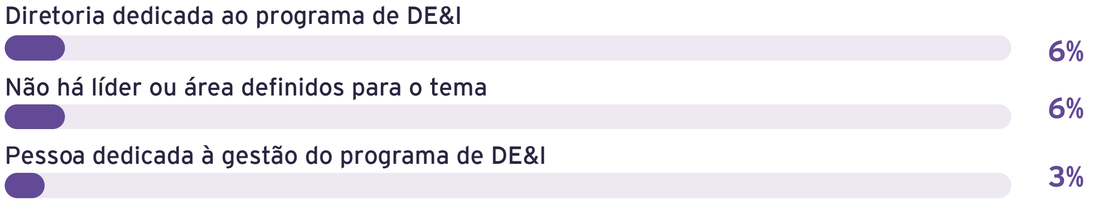
✦ PERGUNTA ALTERADA · 2025 → 2026



Escala alterada: sem série comparável.

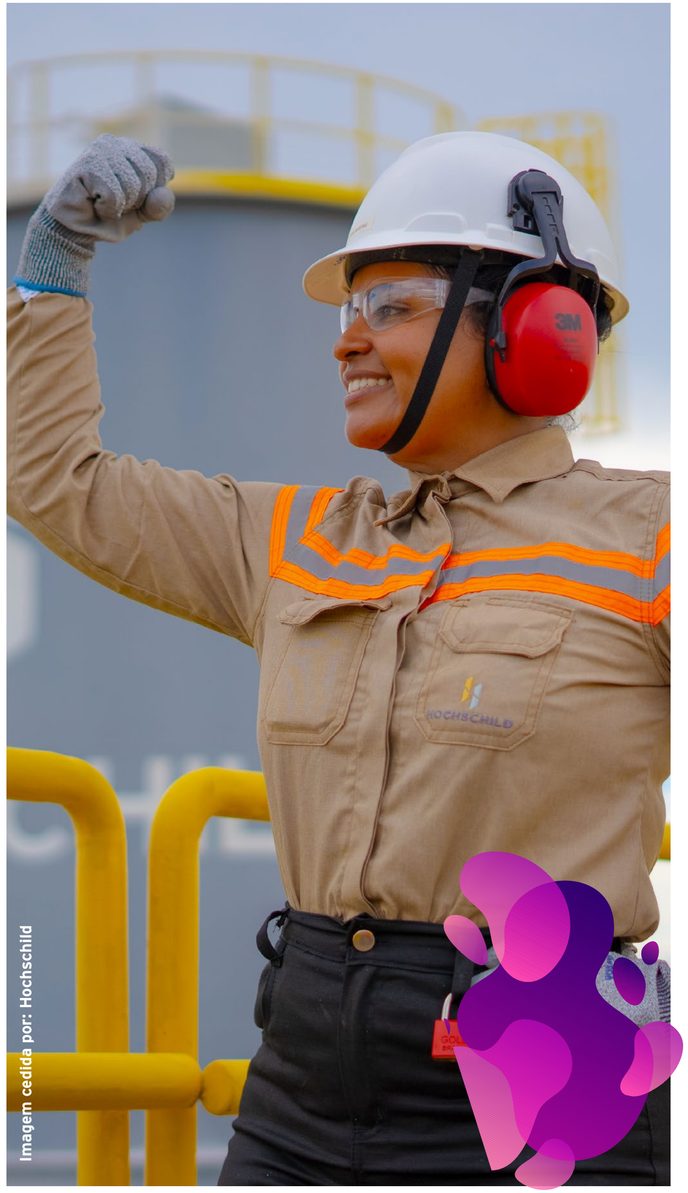
Responsável pela gestão e disseminação do programa de DE&I (51 empresas)





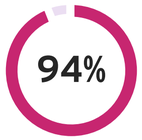
Concentração no RH ao longo das edições: 50% (2021) · 44% (2022) · 48% (2023) · 50% (2024) · 51% (2025) · 57% (2026) **▲ 6 p.p.** · Empresas sem líder definido: 14% (2025) · 6% (2026) **▼ 8 p.p.**

O avanço depende de transformar papéis nomeados em uma estrutura capaz de operar a agenda: mandato claro, responsabilidades definidas, tempo dedicado, recursos e mecanismos de acompanhamento. Estruturas dedicadas podem acelerar a implementação, mas o ponto central é garantir que DE&I tenha capacidade organizacional suficiente para sair da intenção e sustentar execução contínua.



Capacitação chega à liderança e precisa ganhar força na base

Quem está sendo treinado em aspectos de Diversidade e Inclusão?



Diretoria/C-Level



Gerência



Supervisão/Coordenação

✦ PERGUNTA ALTERADA · 2025 → 2026



Especialista



Analista



Assistente/Auxiliar



Operacional

Em 2026, mais de 94% dos líderes em todos os níveis e 72% dos demais empregados foram capacitados. Há ainda o desafio de alcançar o restante do público e novos entrantes e, além disso, assegurar que o conhecimento seja aplicado no dia a dia, transformando a realidade dos diversos públicos.

COMO 2025 FOI PUBLICADO

Formato anterior da pergunta – base de 57 empresas

Alta liderança	85%
Gerente	77%
Supervisor(a)/coordenador(a)	75%

Níveis reagrupados em 2026; séries não comparáveis.

Treinamento em DE&I precisa virar capacidade de gestão e execução inclusiva

Temas de capacitação em DE&I realizados



Cronograma estruturado de treinamentos



- **37%** Sim, bem avançados (23 de 62)
- **37%** Ainda em construção (23)
- **26%** Não começaram (16)

A formação está concentrada nos fundamentos de conscientização e conformidade, enquanto a cadência permanece pouco estruturada em grande parte das empresas.

O avanço exige sair de ações isoladas para uma jornada contínua de desenvolvimento, combinando conteúdos básicos, aplicação prática e reforço ao longo do tempo.

As empresas precisam usar a formação para desenvolver capacidade prática de prevenir vieses, conduzir equipes diversas, intervir diante de comportamentos inadequados e tomar decisões mais consistentes.

Sem continuidade e aplicação, treinamento gera conhecimento; não necessariamente muda a forma de trabalhar.

Nota metodológica: 46 empresas que realizam capacitação (números absolutos por tema, publicados no apêndice); o cronograma estruturado é apurado sobre as 62 respondentes.

É preciso **conectar os grupos de afinidade** à tomada de decisão

ERGs e pontos focais estruturados

62 empresas respondentes

61%

Das empresas respondentes possuem grupos de afinidade ou pontos focais, formalizados no todo ou em parte

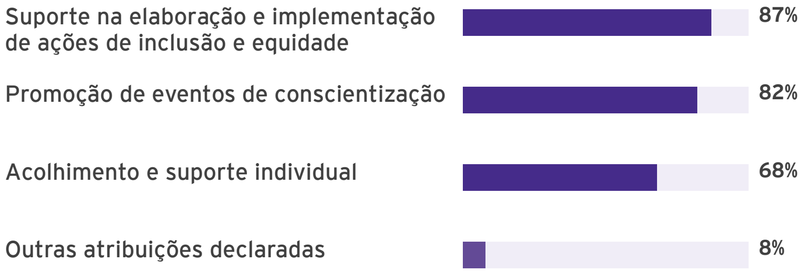


- Ambos formalizados 39% (24)
- Apenas um dos dois 22% (14)
- Não possui 39% (24)

Sem série comparável: a pergunta mudou de escala em 2026.

Escopo de atuação dos ERGs/pontos focais

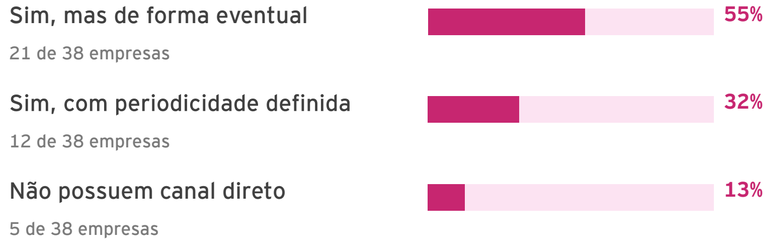
% das 38 empresas que possuem ERG ou ponto focal



Canal direto com a alta liderança

% das 38 empresas com ERG ou ponto focal

✦ NOVA PERGUNTA · SEM HISTÓRICO



Grupos de Afinidade e pontos focais podem fazer mais do que mobilizar e acolher: eles ajudam a identificar barreiras, antecipar riscos e levar a experiência dos grupos para decisões de pessoas e cultura.

Para ampliar seu impacto, as empresas precisam criar canais regulares de interlocução com a liderança, definir quais temas devem chegar às instâncias decisórias e dar retorno sobre as ações tomadas.

O objetivo não é transferir aos Grupos de Afinidade a responsabilidade por DE&I, mas usar sua escuta para qualificar decisões e acelerar mudanças.

A maturidade de DE&I avança em ritmos diferentes ao longo da cadeia

■ Formalizado/Sim ■ Em construção/eventual ■ Não existente/Não realiza

Categoria: Todos os respondentes (n=62)

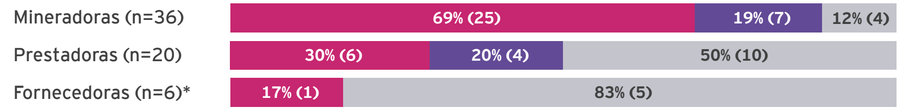
Minha empresa monitora e divulga publicamente indicadores de gênero para evidenciar o impacto social de suas operações (exemplo Relatório de Sustentabilidade/ESG)?



52% Sim, formalizado e estabelecido
18% Sim, em construção/não formalizado
30% Não existente

Comparação por grupo · % de empresas (nº)

Divulgação pública de indicadores de gênero



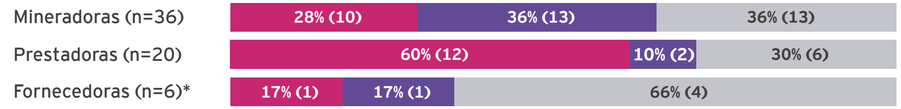
Minha empresa realiza o Censo de Diversidade (autodeclaração) com periodicidade definida?



37% Sim, formalizado e periódico
26% Sim, eventual/não formalizado
37% Não realiza

Série 2023 - 2026 (formalizado): 42% · 54% · 54% · 37% – em 2026 passou a exigir periodicidade definida

Censo de diversidade com periodicidade definida



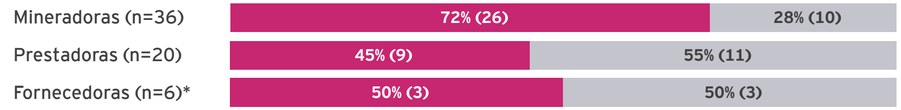
A organização realiza auditorias periódicas de equidade salarial, considerando gênero e nível hierárquico?



61% Sim
39% Não

Sem série comparável: em 2025 eram 3 níveis de maturidade (56% formalizado); em 2026 virou Sim/Não

Auditoria periódica de equidade salarial



Os dados mostram que a maturidade não está distribuída de forma homogênea entre os diferentes elos da cadeia. Mineradoras apresentam maior formalização em transparência e auditoria salarial, enquanto prestadoras se destacam na realização periódica do censo; fornecedoras aparecem com menor cobertura nos três indicadores e merecem atenção específica.

O desafio é elevar o piso de maturidade de toda a cadeia, e não apenas avançar nas empresas mais estruturadas.

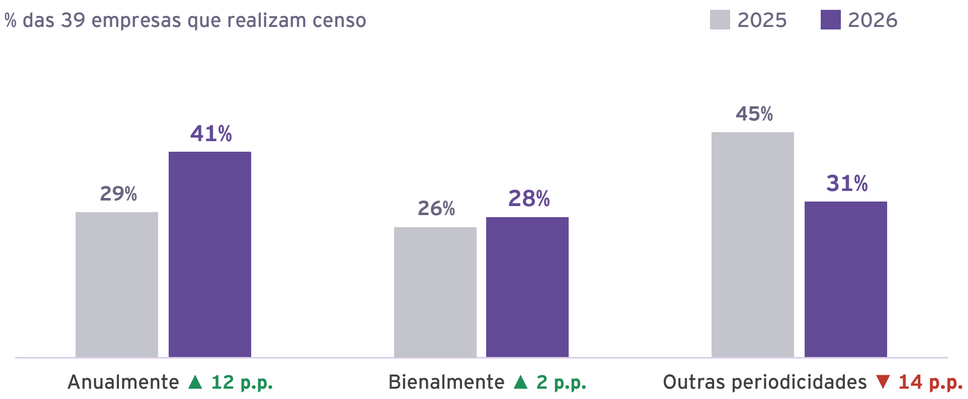
Menor porte e disponibilidade de recursos podem contribuir para essas diferenças, mas os dados não permitem concluir que sejam a causa. Isso reforça a necessidade de soluções proporcionais à capacidade de cada empresa: processos mais simples, ferramentas compartilhadas, referências setoriais e apoio das empresas âncora podem acelerar a evolução sem exigir estruturas ou investimentos equivalentes aos de grandes organizações.

Nota metodológica: séries 2021-2026 apuradas nas edições anteriores do relatório WIM Brasil; *Alerta metodológico: fornecedores n=6 – resultado a ser tratado como sinal exploratório e acompanhado nos próximos ciclos.

O diagnóstico precisa orientar prioridades e investimento

Frequência do censo de diversidade

% das 39 empresas que realizam censo



Nota metodológica: Os indicadores de fornecedores são uma nova medição em 2026, sem série histórica: 1.002 de 67.190 fornecedores reportados possuem cláusula ou política formal de DE&I (1,5%) e 358 possuem controle societário majoritário feminino e/ou mulheres na alta liderança (0,5%).

Modalidades de investimento social com foco em DE&I

% das 41 empresas respondentes em 2026



CADEIA DE FORNECEDORES · NOVO EM 2026

8%
exigem evidências de DE&I para homologação ou renovação de contratos

1,5%
dos fornecedores reportados têm cláusula ou política formal de DE&I

0,5%
têm controle majoritário feminino e/ou mulheres na alta liderança

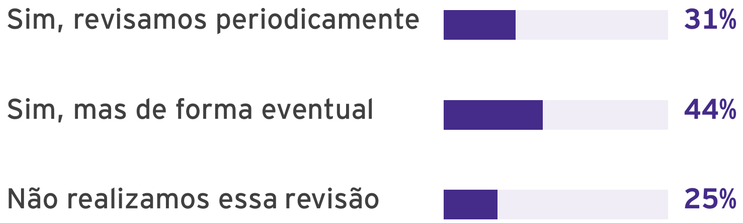
A medição do perfil de diversidade vem avançando e ganhando consistência lentamente. Para serem ferramentas úteis, esses diagnósticos devem apoiar a tomada de decisão sobre as prioridades de investimento, e seus desdobramentos devem ser acompanhados de perto. Inclusive o investimento social pode se beneficiar desses dados, focando em públicos críticos e iniciativas essenciais.

O grande desafio que se mostra é o avanço da diversidade na cadeia de suprimentos da mineração, com maior intenção nas ações de ampliação da representatividade, da equidade e da inclusão em toda a cadeia.

Revisão e auditoria precisam virar rotina

Revisão dos métodos de avaliação e seleção

61 respondentes válidos



NOVA PERGUNTA · SEM HISTÓRICO

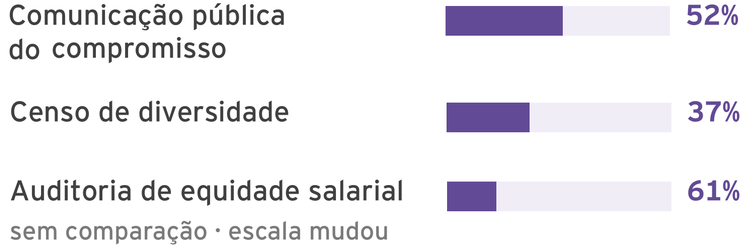
Auditorias de conformidade em DE&I

discriminação, assédio e desigualdade · 62 empresas



Outros mecanismos de monitoramento em 2026

62 respondentes · múltipla escolha



O desafio agora é transformar intenção em controle de gestão. Auditar e revisar processos periodicamente permitem identificar riscos, definir responsáveis e planos corretivos, que reduzam a dependência de decisões individuais e aumentem a consistência e a clareza das escolhas sobre contratação, promoção e desenvolvimento.

Nota metodológica: revisão dos métodos de avaliação e seleção e auditorias de conformidade em DE&I são perguntas novas em 2026 e constituem linha de base para os próximos ciclos.
Comunicação pública, censo de diversidade e auditoria de equidade salarial são apresentados apenas como contexto do capítulo: suas perguntas/escalas foram alteradas em 2026 e não permitem comparação direta com 2025.
Base 2026: 62 empresas respondentes.

Investimento social: o recorte feminino representa 0,04% do valor declarado

Estratégia de Investimento Social Privado (ISP)

com orçamento anual para projetos sociais · 62 empresas

56%

Das empresas respondentes possuem estratégia de ISP formalizada, com orçamento anual definido



- Existente, não formalizada 10% (6)
- Não existente 34% (21)

Recursos destinados a projetos sociais

período 01/06/2025 a 31/05/2026

R$ 12,8 bi

total declarado em iniciativas de impacto social

R$ 992 mil

mediana entre empresas que declaram valor positivo

1.043

parcerias e instituições apoiadas

Quatro empresas concentram 99% do volume declarado.

Quanto chega ao público feminino

iniciativas com foco declarado em mulheres

R$ 5,4 mi

declarados em ISP são destinados ao público feminino

0,04%

do valor de ISP total declarado

414

parcerias/instituições foram reportadas com foco feminino

A presença nas parcerias é expressiva, mas o volume financeiro dedicado a mulheres é residual frente ao total. Recorte inédito em 2026, sem série comparável.

O desafio não é apenas ampliar iniciativas voltadas às mulheres, mas tornar visível quanto recurso efetivamente chega a esse público. A diferença entre o volume total declarado e o montante com foco feminino reforça a necessidade de maior rastreabilidade do investimento social por público beneficiado, objetivo e impacto.

Sem conexão entre meta, política e indicador, o ciclo de gestão não fecha

Metas públicas de DE&I com prazo

51 empresas respondentes

✦ PERGUNTA ALTERADA · 2025 → 2026

57%

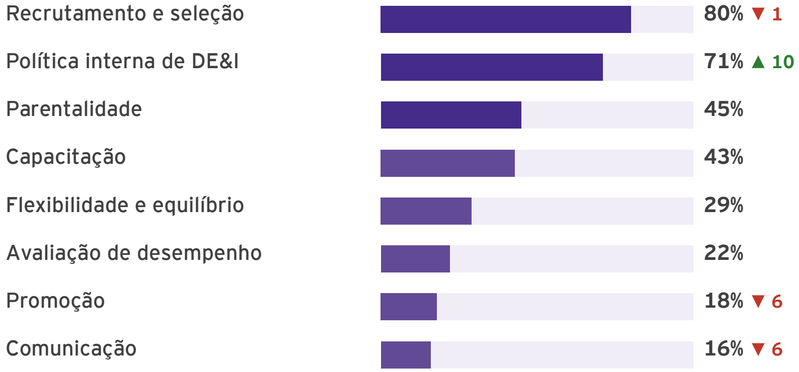
das empresas respondentes possuem metas públicas com prazos, responsáveis e acompanhamento pelo Conselho ou alta liderança



Sim 57% (29) Não 43% (22)

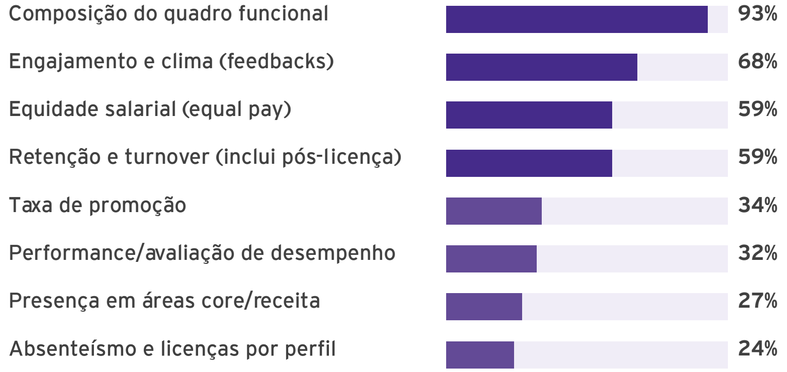
Políticas com cláusulas ou metas específicas de DE&I

% das 49 empresas respondentes · variação versus 2025



Indicadores monitorados por recortes demográficos

% das 41 empresas que monitoram indicadores



Série histórica, políticas com cláusulas de DE&I

recrutamento e seleção: 2022 86% · 2023 65% · 2024 83% · 2025 81% · 2026 80% ▼1

política interna: 72% · 65% · 62% · 61% · 71% ▼10 p.p.

promoção: 38% · 16% · 30% · 24% · 18% ▼6

comunicação: 52% · 45% · 30% · 22% · 16% ▼6 p.p.

Os dados revelam um ciclo ainda fragmentado: compromissos e políticas já existem, mas sua incorporação perde força justamente nos processos que determinam quem avança, permanece e acessa oportunidades.

É necessário conectar, no mesmo processo, meta, regra, indicador e responsabilização, especialmente em promoção, desempenho, retenção e desenvolvimento.
Quando esses elementos operam separadamente, DE&I pode ser acompanhado, mas tem menos capacidade de influenciar as decisões que moldam a carreira.

Nota metodológica:Metas públicas de DE&I com prazo constituem nova pergunta em 2026 (base: 51 empresas) e não possuem série histórica comparável.
O monitoramento de indicadores por recortes demográficos utiliza novo formato e nova lista de indicadores em 2026 (base: 41 empresas), não permitindo comparação direta com os ciclos anteriores.

SÍNTESE DO PILAR

Governança de DE&I: o próximo salto é transformar estrutura em capacidade de execução

Progressos

- Princípios, políticas e diretrizes de DE&I estão mais incorporados às estruturas formais das empresas;
- A mensuração se amplia, com maior uso de censos, indicadores e recortes demográficos;
- Canais de escuta e participação ganham espaço, incluindo ERGs e pontos focais;
- Transparência e compromisso público começam a fazer parte da governança da agenda.

Desafios

- A formalização avança mais do que a capacidade de monitorar e agir sobre os resultados;
- Estruturas de governança ainda operam com mandato, recursos e responsabilização insuficientes;
- Revisões de vieses, auditorias e mecanismos de controle ainda não fazem parte de uma rotina sistemática em grande parte das empresas;
- A maturidade permanece desigual ao longo da cadeia, exigindo mecanismos adequados a diferentes estágios sem reduzir a exigência sobre resultados;
- DE&I ainda pouco incorporada à cadeia: só 8% exigem evidências de fornecedores na homologação ou renovação.

Agenda de 2027

- Formalizar mandato, responsabilidades e a governança de DE&I;
- Garantir recursos proporcionais aos desafios e ao estágio de maturidade da agenda;
- Conectar metas e indicadores de DE&I às decisões de talento, recursos e desempenho;
- Institucionalizar ciclos de monitoramento, revisão, auditoria e planos de melhoria.

O setor já construiu componentes importantes de governança de DE&I, mas eles ainda operam com níveis distintos de formalização, recursos e integração. O avanço das políticas não é acompanhado, na mesma intensidade, por processos estruturados de monitoramento e ação sobre os resultados.

O próximo salto não requer multiplicar iniciativas, e sim transformar as estruturas existentes em capacidade real de execução: responsabilidades claras, recursos proporcionais, conexão com decisões do negócio, cadência de acompanhamento e responsabilização por resultados.

PILAR 3

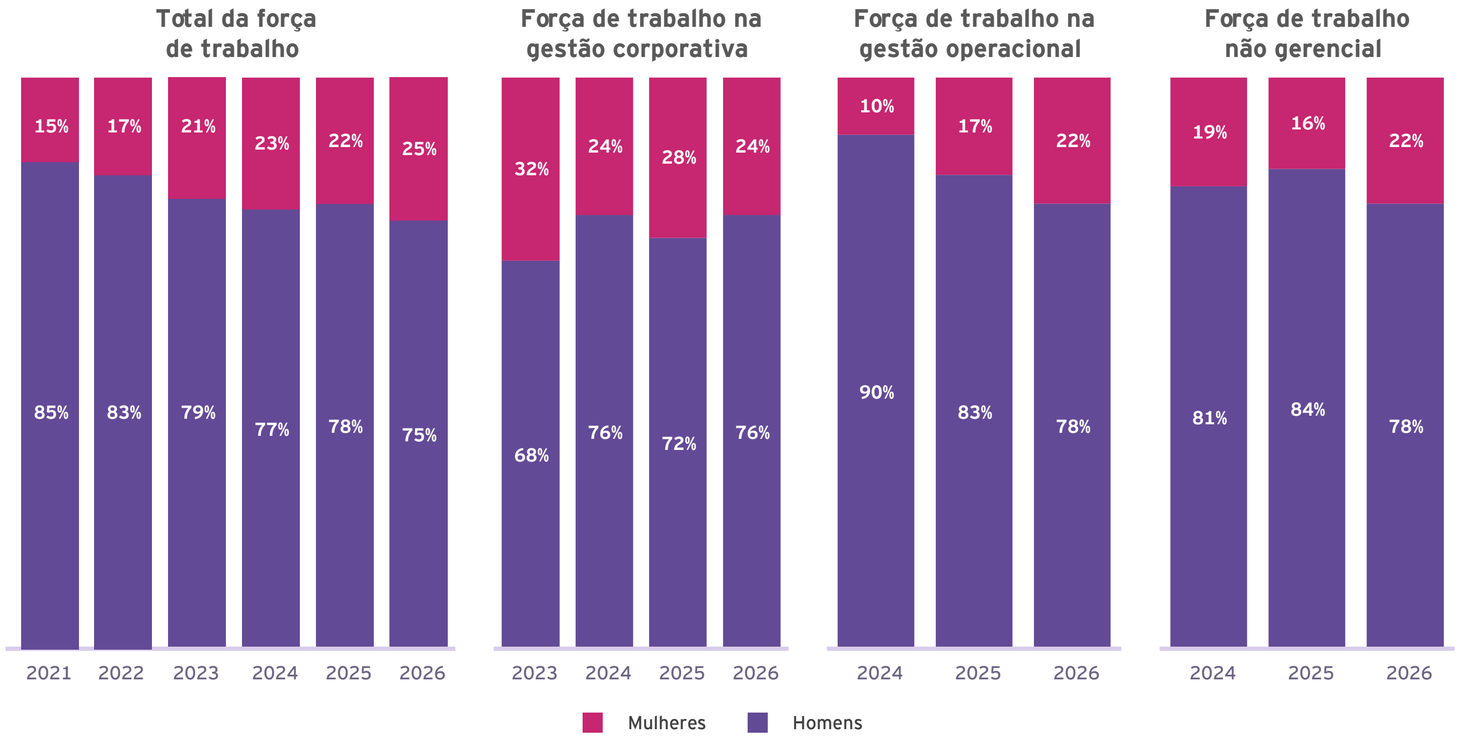
Representatividade e desenvolvimento

Quem entra, quem permanece e até onde chega: a distribuição das mulheres no setor e as barreiras à progressão por gênero, raça, geração e deficiência.



Imagem cedida por: Nexa

Participação feminina avança, mas a liderança corporativa recua



25%

da força de trabalho das empresas respondentes é composta por mulheres em 2026

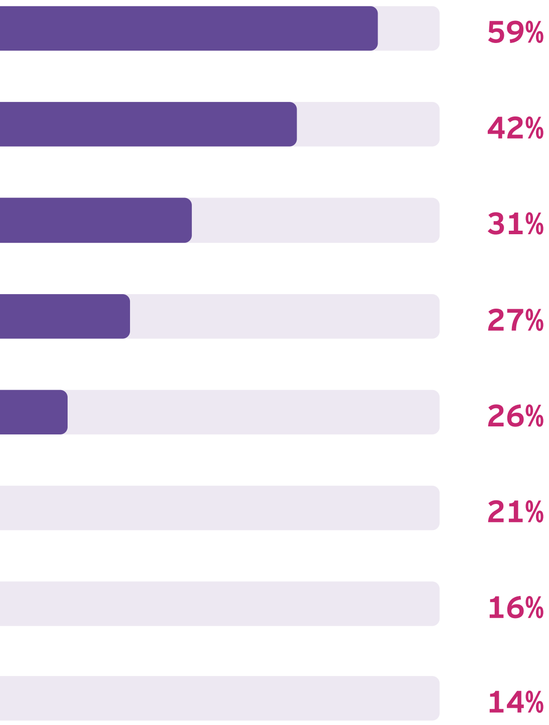
O avanço não é homogêneo entre níveis: a participação feminina cresce no total e na gestão operacional, mas a gestão corporativa recua. O desafio é transformar maior presença em progressão sustentada para os níveis de decisão.

Nota metodológica: percentuais calculados pelo headcount agregado de mulheres e homens informado pelas empresas, por nível hierárquico.

Em 2026, 25 das 62 respondentes apresentaram composição válida por gênero e nível hierárquico; dois registros foram excluídos por inconsistências de preenchimento.

As séries históricas possuem bases de empresas distintas entre os anos e indicadores e, portanto, devem ser interpretadas como tendências indicativas da composição da amostra, e não como trajetória longitudinal das mesmas pessoas ou empresas.

A presença feminina varia fortemente entre os segmentos da cadeia



A representatividade feminina não é homogênea na cadeia mineral, o que indica que um único conjunto de ações dificilmente responderá aos desafios de todos os segmentos.

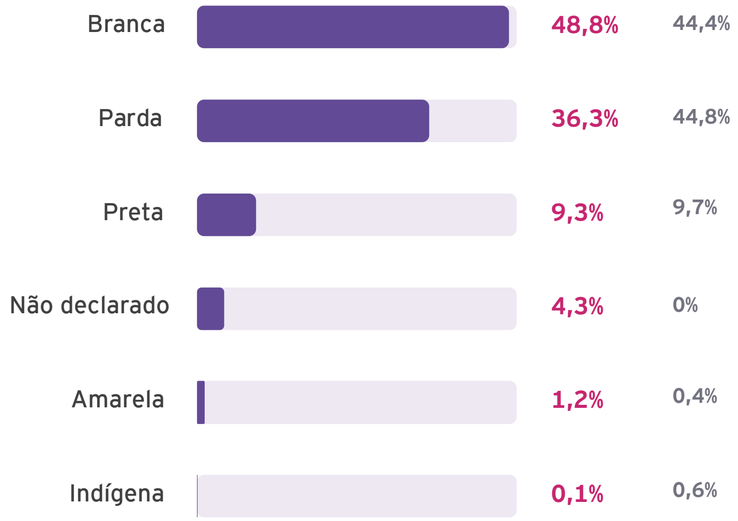
Onde a participação é menor, o próximo passo é identificar em que ponto a diferença se forma: atração, contratação, desenvolvimento, progressão ou retenção, e direcionar as ações para essa barreira específica.

Segmentos com maior presença feminina podem oferecer referências, mas não devem ser tratados automaticamente como benchmark, porque estruturas ocupacionais e características das amostras são diferentes.

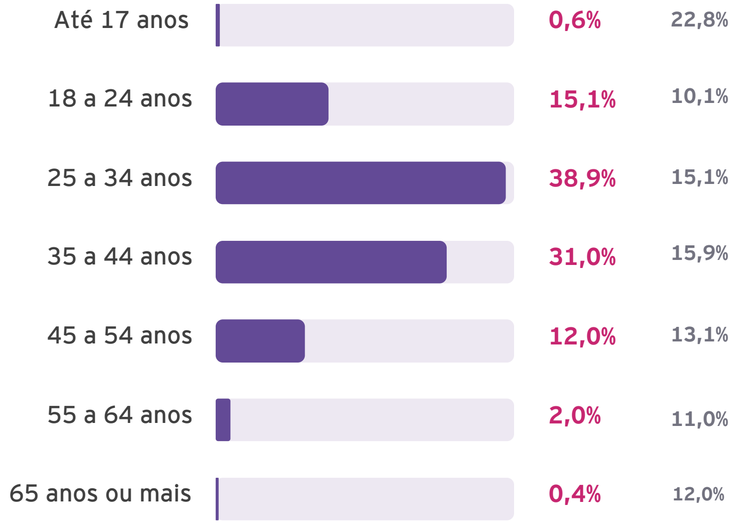
Nota metodológica: indicador calculado internamente a partir do headcount declarado pelas empresas respondentes, agrupadas por setor principal de atuação. A análise considera 47 das 62 empresas com headcount total por gênero válido, sem abertura por nível hierárquico. O indicador é inédito em 2026 e não integra diretamente o questionário nem o apêndice. Como alguns segmentos possuem poucas empresas respondentes, os resultados devem ser lidos como retrato da amostra de 2026, e não como benchmark setorial.

A presença feminina esconde desigualdades entre as próprias mulheres

Raça/etnia

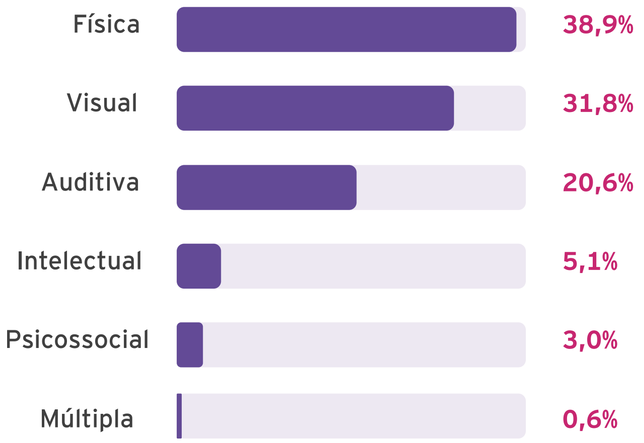


Faixa etária



Pessoas com deficiência

4,6% das mulheres reportadas possuem alguma deficiência. Referência Brasil: 8,1% das mulheres com 2 ou mais anos têm alguma deficiência, Censo IBGE 2022



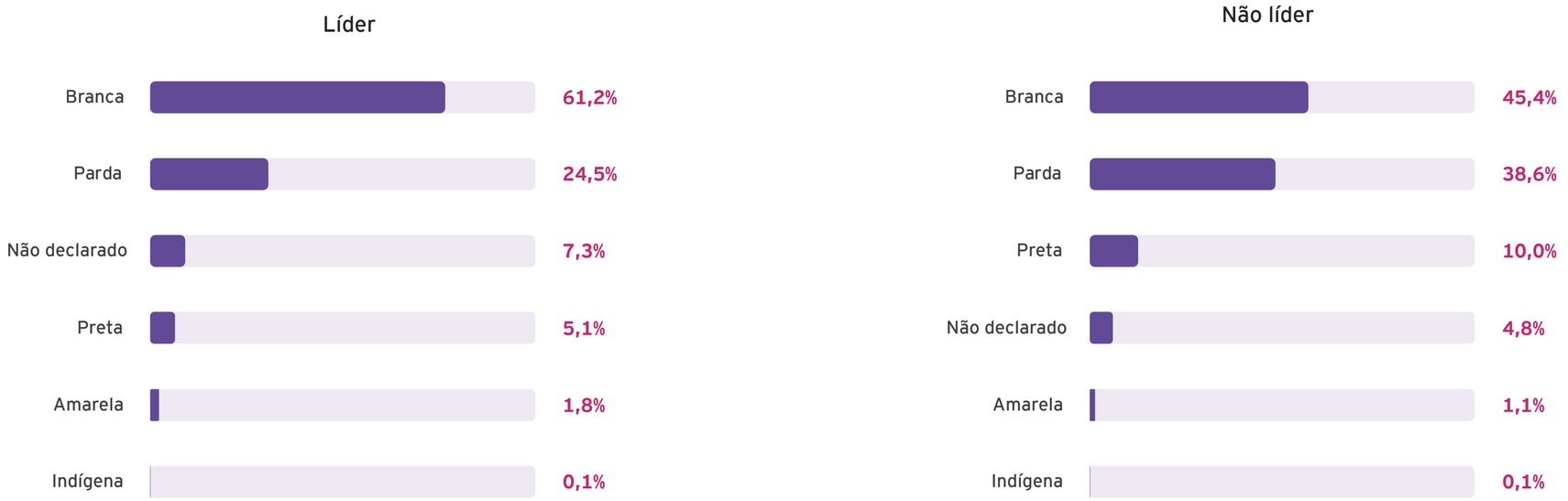
Olhar apenas para o percentual total de mulheres pode esconder diferenças importantes dentro desse grupo. Os recortes de raça, geração e deficiência mostram que representatividade feminina não significa, por si só, diversidade entre as mulheres. O avanço exige incorporar esses marcadores ao diagnóstico e às políticas de atração, acessibilidade, permanência e experiência, com ações específicas para os grupos menos representados. Aumentar a presença feminina é necessário; garantir que diferentes mulheres estejam incluídas é o passo seguinte.

Nota metodológica: WIM 2026: dados das mulheres reportadas pelas empresas respondentes, com bases específicas para cada indicador.
Referência Brasil: Censo IBGE 2022, considerando a população feminina. Para idade, os dados do IBGE foram reagrupados nas mesmas faixas utilizadas pela WIM; Os dados são apresentados como referência demográfica e não como benchmark direto da força de trabalho.


Imagem cedida por: AngloGold Ashanti

Quais mulheres chegam à liderança?

A diversidade racial diminui no topo



A diversidade racial para mulheres pretas e pardas reduz em níveis de liderança, mostrando a importância de incorporar raça de forma explícita aos processos de desenvolvimento, sucessão, promoção e patrocínio, para que o avanço feminino na liderança seja também um avanço interseccional.

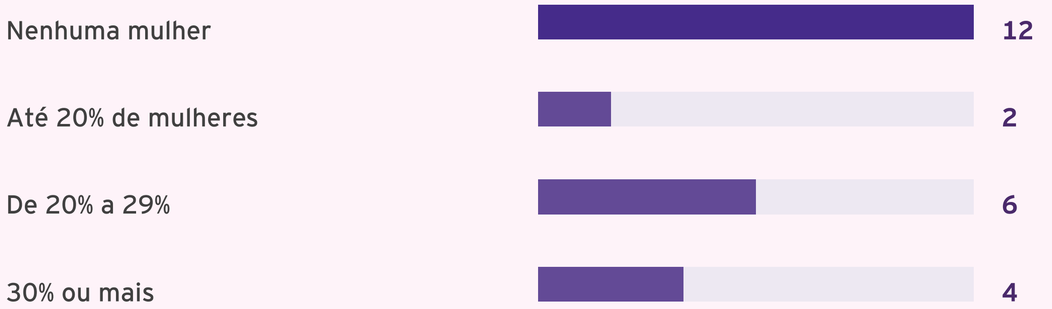
Nota metodológica: percentuais calculados sobre o total de mulheres de cada grupo hierárquico; "liderança" reúne alta liderança e gestão operacional. Em 2026, 24 empresas apresentaram dados válidos para o recorte racial por nível e um registro foi excluído por inconsistência.
O histórico publicado para liderança cobre 2023–2026, mas a categoria "não declarado" aparece apenas em 2026, limitando a interpretação da variação entre categorias raciais.

Conselhos de administração: em metade não há nenhuma mulher, apenas 23,2% cadeiras são ocupadas por uma mulher

Metade dos conselhos não tem nenhuma mulher



Distribuição dos 24 conselhos reportados



358 assentos informados: 83 mulheres, 275 homens, nenhum registro em não binário ou não declarado.

A participação feminina permanece praticamente estagnada em torno de 1/4 das posições de decisão, sugerindo que o desafio não está em um único nível hierárquico, mas na capacidade do sistema de liderança de ampliar de forma consistente a presença das mulheres onde a estratégia é definida e as decisões são tomadas.

O conselho torna essa limitação ainda mais evidente: apenas metade dos 24 conselhos reportados possui ao menos 1 mulher e somente 4 empresas reportam ter 30% ou mais de participação feminina.

Superar o platô de aproximadamente 25% nas posições de poder requer tratar desenvolvimento, sucessão, critérios de promoção e composição de shortlists e renovação de Conselhos como mecanismos de governança, com metas, acompanhamento e responsabilização explícitos.

Gênero é prioridade, mas a responsabilização e a interseccionalidade **ainda têm baixa cobertura**

META FORMAL	EMPRESAS
priorizam formalmente ações de gênero	76% (47 empresas)
possuem metas públicas de DE&I com prazo e acompanhamento executivo	47% (29 empresas)
definem metas especificas de interseccionalidade	27% (17 empresas)
vinculam bônus/PLR da alta liderança a metas de DE&I	26% (16 empresas)
possuem metas formais de contratação de mulheres negras e/ou indígenas	6,5% (4 empresas)

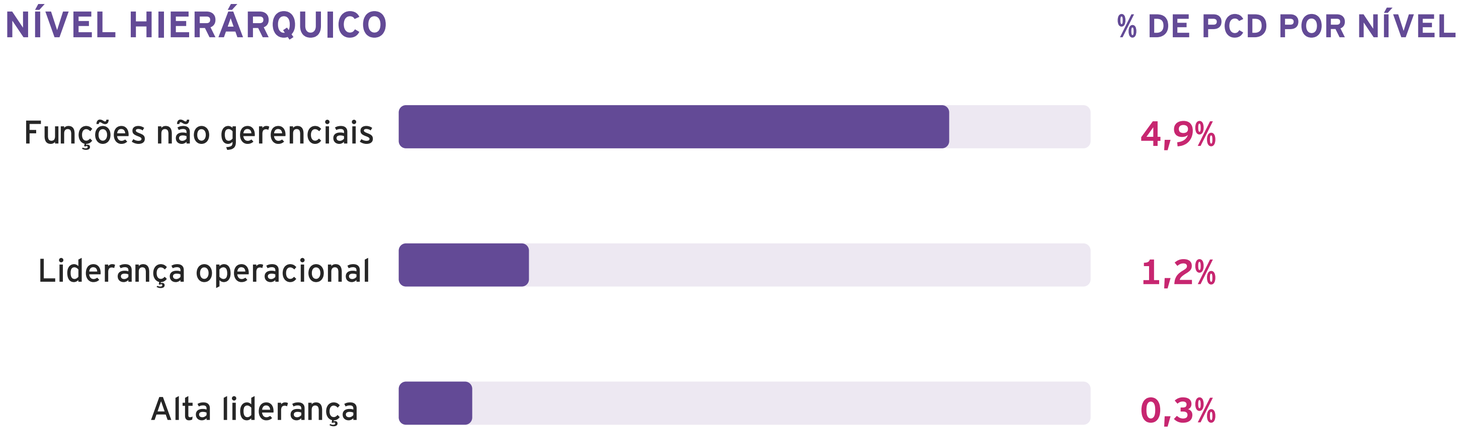
O dado revela que é possível aumentar a presença feminina e, ainda assim, preservar desigualdades dentro do próprio grupo de mulheres. É necessário transformar discurso em decisão, converter prioridade em práticas organizacionais e ampliar a representação feminina e suas interseccionalidades em todos os níveis da empresa.

Nota metodológica: os indicadores deste quadro derivam de perguntas distintas do questionário 2026. Para permitir leitura comum de cobertura de amostra, os resultados foram expressos sobre o total de 62 empresas respondentes. Portanto, os percentuais não representam etapas de um mesmo funil, taxas de conversão ou evolução entre indicadores; cada resultado deve ser interpretado de forma independente.



Imagem cedida por: Samarco

A representatividade de PcD é muito menor nos níveis de liderança



A representatividade de PcDs entre os níveis hierárquicos não demonstra diferença relevante entre homens e mulheres, tornando ainda mais explícita a barreira de evolução de carreira para pessoas com deficiência.

Mais do que cumprir cota, é fundamental implementar ações estruturadas de desenvolvimento, promoção e sucessão para assegurar inclusão e equidade genuínas.

Nota metodológica: indicador calculado exclusivamente a partir da Q76, conforme critério definido para o ciclo 2026. Os percentuais representam a participação de pessoas com deficiência no total de PcD e não PcD informado em cada nível hierárquico, independentemente de gênero.
A abertura por gênero foi analisada e apresenta resultados próximos entre mulheres e homens nas funções não gerenciais e na liderança operacional; na alta liderança, o número absoluto de PcD é inferior a cinco e, portanto, não é interpretado.
A Q68 foi desconsiderada devido ao preenchimento insuficiente/inadequado para essa análise.

SÍNTESE DO PILAR

Representatividade: o próximo salto é ampliar quem **chega aos espaços de decisão**

Progressos

- A presença feminina se amplia e ganha espaço em diferentes níveis da estrutura;
- A leitura de representatividade ficou mais sofisticada, incorporando raça, geração e deficiência;
- A abertura interseccional começa a revelar diferenças antes invisíveis dentro da própria população feminina.
- Novos indicadores criam linhas de base para acompanhar, nos próximos ciclos, composição por tempo de casa e representatividade de PcD por nível hierárquico.

Desafios

- A representatividade se mantém baixa em todos os níveis de liderança e 50% dos Conselhos não possuem nenhuma mulher;
- A diversidade racial na liderança é menor mesmo entre as mulheres;
- PcD permanecem muito menos representadas nos níveis de liderança, padrão que aparece de forma semelhante entre mulheres e homens;
- A expansão da diversidade ainda não é acompanhada pela mesma profundidade de metas, mensuração interseccional e condições inclusivas para diferentes grupos.

Agenda de 2027

- Definir ambições de representatividade por nível hierárquico, evitando que metas agregadas escondam diferenças dentro da estrutura;
- Incorporar sistematicamente raça, PcD e outros marcadores às leituras de representatividade;
- Ampliar e diversificar os pipelines para liderança e Conselhos, acompanhando a composição desses espaços ao longo do tempo;
- Consolidar as novas linhas de base de 2026, permitindo que tempo de casa, PcD e outros recortes passem de fotografias pontuais a indicadores acompanhados de forma consistente.

O retrato de 2026 mostra que representatividade não pode ser medida apenas pela participação total de mulheres. À medida que a análise incorpora nível hierárquico, raça, deficiência e outros marcadores, tornam-se visíveis diferenças relevantes sobre quem está presente e onde.

O próximo estágio é transformar essa maior granularidade em uma gestão de representatividade capaz de acompanhar não apenas o tamanho da diversidade, mas também como ela se distribui nos espaços de influência e decisão.

PILAR 4

Desenvolvimento feminino e carreira

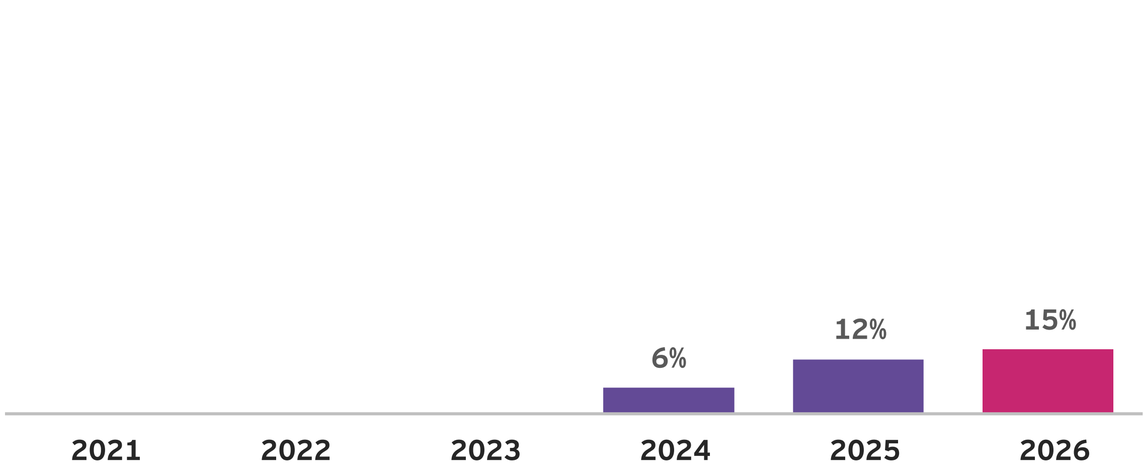
Progressão, parentalidade e diversidade familiar: um retrato das oportunidades e condições que acompanham a carreira das mulheres no setor.

Imagem cedida por: Nexa

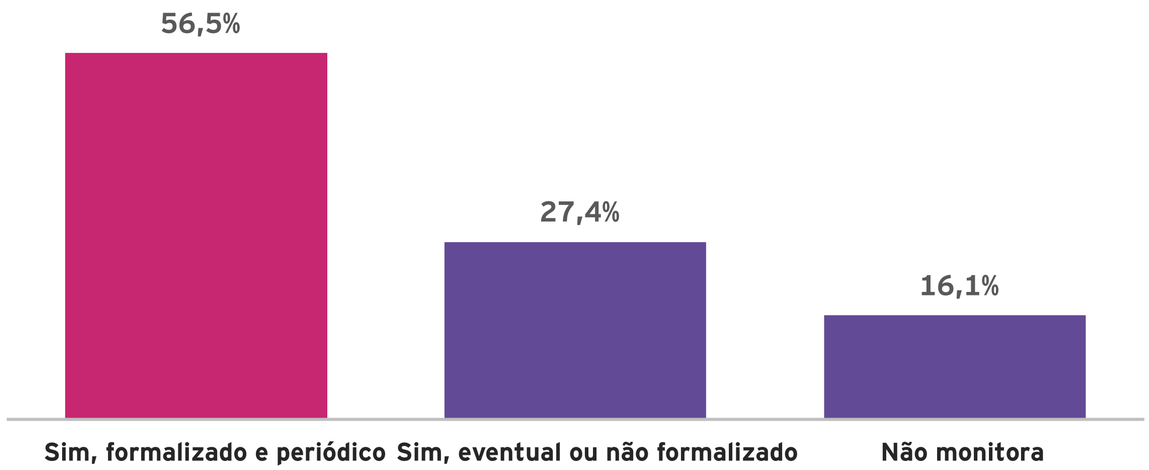
Imagem cedida por: Samarco

Desenvolvimento em STEM avança, mas a gestão da **liderança feminina ainda é parcial**

Programas de desenvolvimento para mulheres em STEM



Monitoramento da liderança feminina



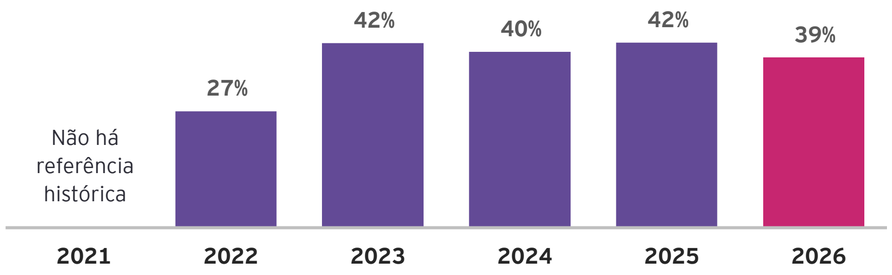
O setor está mais estruturado para acompanhar o número de mulheres na liderança do que para ampliar o pipeline de mulheres em áreas STEM.

A baixa presença de programas estruturados em STEM mantém uma lacuna justamente nas carreiras que alimentam posições técnicas, operacionais e de liderança no core do negócio.

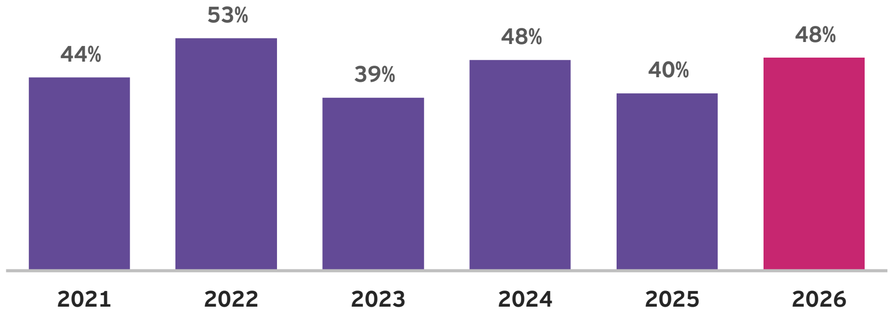
Nota metodológica: os indicadores apresentados derivam de perguntas distintas. Para programas estruturados para mulheres em STEM, a série 2024-2026 é comparável: embora as opções de resposta tenham sido ajustadas em 2026, o construto de programa existente e formalizado foi preservado. Para métricas relacionadas a mulheres em posições de liderança, 2026 passou a exigir acompanhamento formalizado e periódico; a redação é próxima à dos ciclos anteriores, mas o critério é mais restritivo. Por isso, os resultados de 2024-2026 devem ser tratados apenas como tendência indicativa, e não como série diretamente equivalente. Base 2026: 62 empresas respondentes.

Mentoria e flexibilidade ainda não são práticas majoritárias

Mentoria para mulheres



Flexibilidade de jornada



Mentoria e flexibilidade atuam em frentes diferentes, mas complementares: uma amplia o suporte ao desenvolvimento e às redes de carreira das mulheres; a outra cria condições organizacionais para acomodar diferentes momentos de vida e trabalho. Em 2026, nenhuma das duas está formalizada na maioria das empresas.

O próximo passo é ampliar escala e consistência, com critérios claros de acesso, cobertura e acompanhamento das práticas.

Nota metodológica: 62 empresas respondentes. O indicador de flexibilidade de jornada preserva o mesmo construto dos ciclos anteriores e permite comparação histórica direta. Para mentoria, os ciclos anteriores mediam programas específicos de desenvolvimento de liderança para mulheres, enquanto em 2026 o indicador passou a ser "mentoria para mulheres". Como os construtos são relacionados, mas não necessariamente equivalentes, a série deve ser interpretada apenas como tendência indicativa

A participação feminina segue próximo de 1/4 nos principais **movimentos de carreira**

Programa de liderança	**24,5%**
Contratações para gestão	**25,3%**
Desenvolvimento de lideranças	**24,5%**
Promoções à gestão	**22,1%**
Promoções não gerenciais	**21,1%**


Imagem cedida por: Taboca

Os diferentes movimentos de carreira mostram uma participação feminina persistentemente limitada, com os menores níveis observados nas promoções. O dado não permite afirmar perda ou conversão entre etapas, mas mostra que ampliar a entrada, isoladamente, não é suficiente para alterar a composição dos movimentos seguintes.

O avanço depende de acompanhar contratação, desenvolvimento e promoção como processos distintos, identificando onde estão as diferenças de acesso e decisão e atuando sobre elas. O monitoramento integrado de gênero ao longo de todo o ciclo de carreira ainda é minoritário: apenas 31% das empresas acompanham de forma integrada atração, admissão, desenvolvimento, remuneração, promoção, sucessão e retenção.

Nota metodológica: os percentuais representam a participação de mulheres entre as pessoas informadas em cada movimento de carreira em 2026. As etapas possuem bases distintas: 49 empresas reportaram contratações, 52 reportaram promoções e 57 reportaram participação em programas de desenvolvimento de lideranças. Portanto, os indicadores não constituem um funil, não acompanham a mesma coorte e não permitem calcular taxas de conversão ou perda entre etapas. Os indicadores são apresentados como linha de base de 2026; comparações históricas diretas não são recomendadas devido a diferenças de estrutura e denominador das perguntas anteriores. O indicador de monitoramento integrado do ciclo de gênero é calculado sobre as 62 empresas respondentes e mede a existência desse acompanhamento ao longo das etapas da carreira; não utiliza os mesmos denominadores dos indicadores de contratações, promoções e desenvolvimento.

Entre as **pessoas promovidas à gestão,** a participação feminina é menor **entre pardas e pretas**



A variação da taxa de promoção de mulheres por raça demonstra a importância de considerar raça e outras interseccionalidades no monitoramento e decisões de carreira como forma de identificar oportunidades e prioridades de desenvolvimento e aceleração.

Imagem cedida por: Anglo American

Nota metodológica: indicador inédito em 2026, com base nas 10 empresas que reportaram promoções por raça/cor e gênero. Os percentuais representam a participação de mulheres entre as pessoas promovidas à gestão dentro de cada grupo racial. Não representam a distribuição racial das mulheres promovidas nem taxas de promoção das mulheres de cada raça/cor, pois não utilizam como denominador a população elegível à promoção. Os resultados devem ser interpretados como retrato deste subconjunto de respondentes, sem série histórica comparável.

SÍNTESE DO PILAR

Desenvolvimento feminino: o próximo passo é conectar oportunidades, progressão e permanência

Progressos

- Mecanismos de desenvolvimento e suporte à carreira feminina estão presentes no setor, incluindo mentoria, programas STEM e flexibilidade.
- A medição dos movimentos de carreira ganha maior granularidade em 2026, distinguindo contratação, desenvolvimento e promoção.
- O recorte racial das promoções cria uma nova linha de base para a leitura interseccional da carreira.

Desafios

- A participação feminina permanece próxima de um quarto nos principais movimentos de carreira, sem evidência de ampliação consistente nas promoções.
- O recorte racial das promoções revela diferenças relevantes na participação feminina entre os grupos, ainda com base limitada de empresas respondentes.
- Práticas estruturadas de desenvolvimento feminino ainda não alcançam a maioria das empresas, especialmente em STEM.
- O acompanhamento da permanência pós-licença e o suporte às diferentes configurações familiares ainda apresentam baixa formalização e cobertura desigual.

Agenda de 2027

- Monitorar contratação, desenvolvimento, promoção, sucessão e retenção como processos distintos, com definições e denominadores estáveis.
- Integrar gênero e raça às decisões de desenvolvimento, promoção, sucessão e patrocínio de carreira.
- Ampliar o monitoramento integrado de gênero e interseccionalidades ao longo de todo o ciclo de carreira e transformar os dados em decisões e ações.
- Fortalecer os processos de retorno e permanência pós-licença e ampliar políticas para diferentes configurações familiares.

O ciclo de 2026 amplia a capacidade de observar a carreira feminina para além da presença na organização. Os dados mostram que iniciativas de desenvolvimento e suporte existem, mas ainda não estão disseminadas de forma consistente, enquanto a participação feminina permanece próxima de um quarto nos diferentes movimentos de carreira analisados. Como contratação, desenvolvimento e promoção possuem bases distintas, não é possível tratá-los como um funil nem afirmar conversão ou perda entre etapas.

O próximo estágio é conectar oportunidades de desenvolvimento, decisões de progressão, com monitoramento integrado e recortes interseccionais capazes de orientar a gestão.

PILAR 5

Segurança e infraestrutura

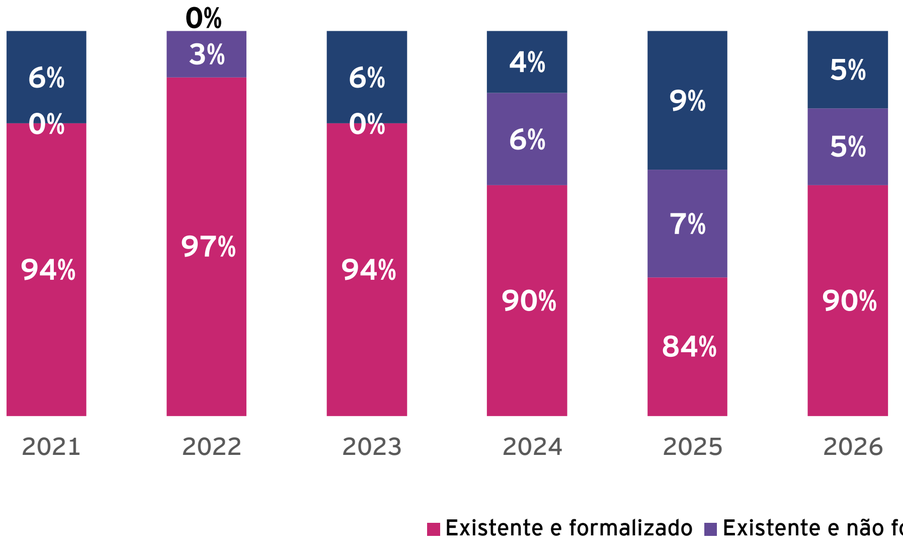
Canais de denúncia e enfrentamento ao assédio, segurança psicológica e riscos psicossociais, saúde mental, flexibilidade e condições inclusivas de trabalho.



Imagem cedida por: AngloGold Ashanti

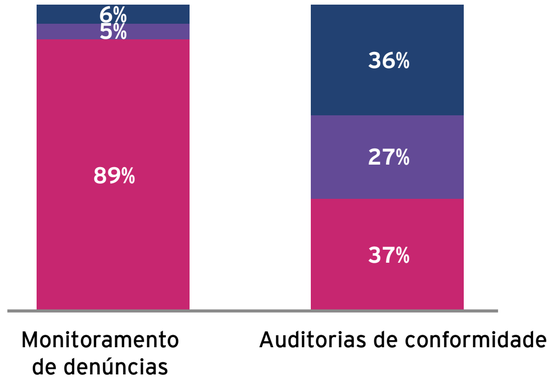
Canal de ética está consolidado, gap é auditar e ampliar a cobertura na cadeia

Existência de canal de denúncias



✦ PERGUNTA ALTERADA E NOVAS PERGUNTAS · 2025 → 2026

Estrutura de apuração e auditoria de conformidade



Canal formalizado por segmento · 2026

94%
Mineradoras (n=36)

80%
Prestadores (n=20)

100%*
Fornecedores (n=6)*

Canal e monitoramento já estão amplamente estruturados entre as respondentes, mas a verificação independente ainda fica para trás. A queda da formalização observada em 2025 coincide com uma mudança na composição da amostra — naquele ciclo, aumentou a participação de prestadores de serviços e diminuiu a de mineradoras. Em 2026, prestadores apresentam menor formalização do canal do que mineradoras, o que sugere possível efeito de composição, sem permitir atribuir a variação histórica exclusivamente a essa mudança. O próximo passo é avançar para uma rotina sistemática de revisão, auditoria e acompanhamento de sua efetividade.

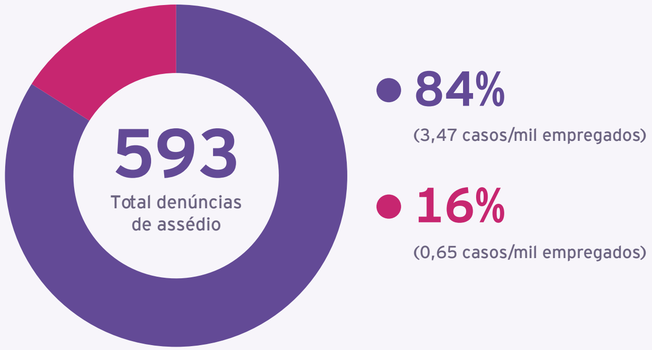
Nota metodológica: 62 empresas respondentes. A existência e o grau de formalização do canal de denúncias possuem série diretamente comparável entre 2021 e 2026. Os indicadores de monitoramento estruturado de denúncias e auditorias periódicas de conformidade são novos em 2026 e constituem linha de base, sem histórico comparável.
Fornecedores: base pequena; leitura exploratória.

Assédio: da denúncia à resposta organizacional

DENÚNCIAS DE ASSÉDIO FORMALMENTE REGISTRADAS

Entre 01/06/2025 e 31/05/2026, as empresas participantes registraram

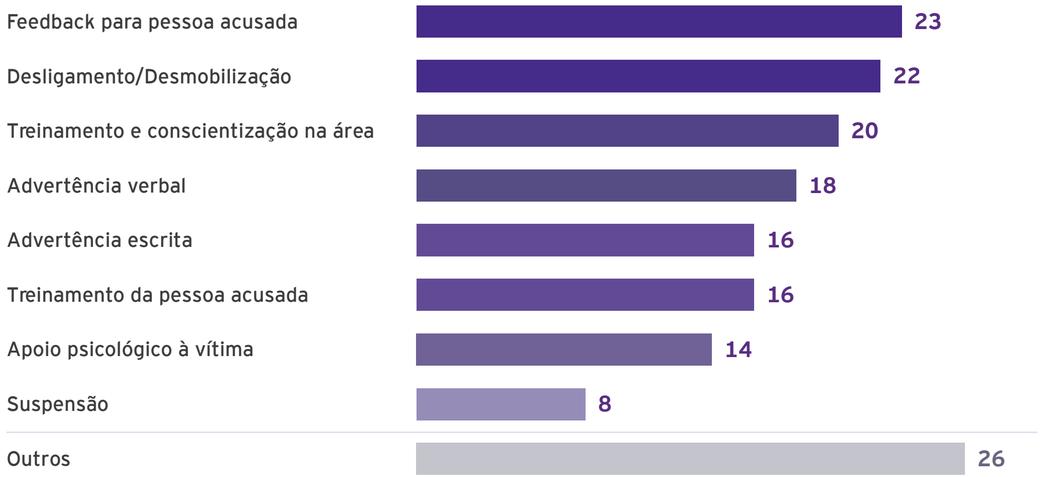
DENÚNCIAS REPORTADAS POR TIPO



- **84%** (3,47 casos/mil empregados)
- **16%** (0,65 casos/mil empregados)

Medidas aplicadas após investigação de casos procedentes de assédio sexual

Número de empresas que declararam adotar cada medida · respostas múltiplas



Nota metodológica: A decomposição entre assédio moral e sexual constitui linha de base de 2026 e não possui série histórica diretamente comparável. As medidas pós-investigação referem-se a 58 empresas respondentes e são de múltipla escolha: os valores representam número de empresas que declararam utilizar cada medida, não número de casos, pessoas responsabilizadas ou ocorrências solucionadas.

As 593 denúncias correspondem a 4,1 casos/mil empregados reportados, mas estão concentradas em apenas 21 das 62 empresas, que registraram ao menos uma ocorrência de assédio no período.

Essa concentração exige cuidado na interpretação, pois menos denúncias não significam necessariamente menos assédio. Podem refletir também diferenças na confiança no canal, no acesso, na cultura de reporte, tratativa ou na classificação dos casos.
O enfrentamento ao assédio exige capacidade de apuração e uma resposta que combine responsabilização da pessoa agressora, prevenção e suporte à vítima.

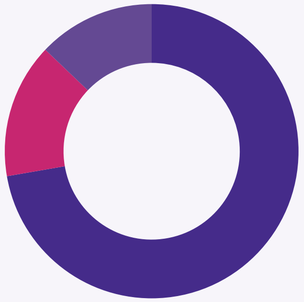
As empresas reportam diferentes medidas após as investigações, mas não permite avaliar sua adequação, consistência ou efetividade.
O próximo passo é acompanhar tempo de tratativa, quais ações previnem e reduzem recorrência de casos e fortalecer a confiança das pessoas no processo.

Riscos psicossociais ganham estrutura, mas **31% ainda não medem** segurança psicológica

✦ NOVAS PERGUNTAS · SEM HISTÓRICO

RISCOS PSICOSSOCIAIS

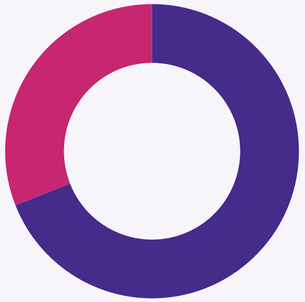
Processo de identificação e avaliação na empresa



- **73%** Formalizado
- **15%** Existente, não formalizado
- **12%** Não existente

Segurança psicológica

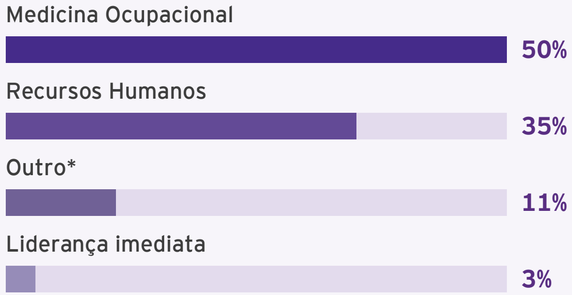
Utilização de indicadores específicos em pesquisas internas



- **69%** Utiliza indicadores
- **31%** Não utiliza indicadores

Responsabilidade formal

Área responsável pela gestão da saúde mental e dos riscos psicossociais

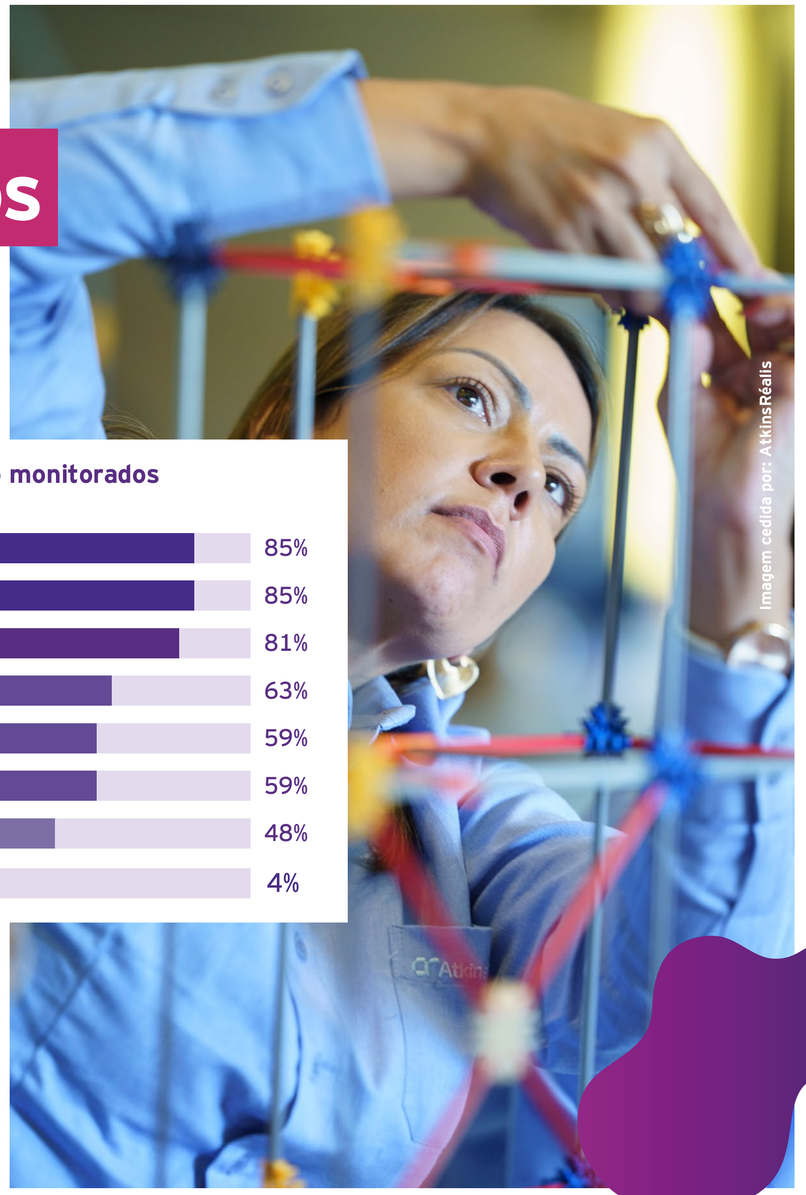


*Respostas em "Outro" citam majoritariamente estruturas de Saúde e Segurança do Trabalho ou responsabilidade compartilhada entre RH e Medicina Ocupacional.

A maioria das empresas já possui processos específicos de identificação de riscos psicossociais e de segurança psicológica, majoritariamente liderados pela área de medicina.
É necessário, agora, integrar práticas de liderança na experiência das pessoas e gestão de riscos, para que a prevenção e a segurança psicológica façam parte de uma mesma agenda de gestão.

Nota metodológica: base de 62 empresas. Indicadores introduzidos em 2026, sem série histórica comparável. Riscos psicossociais e segurança psicológica foram medidos por perguntas distintas e não devem ser interpretados como uma mesma escala de maturidade.

Saúde mental: o monitoramento ainda se concentra nos **indicadores mais consolidados**



✦ **NOVA PERGUNTA · SEM HISTÓRICO**

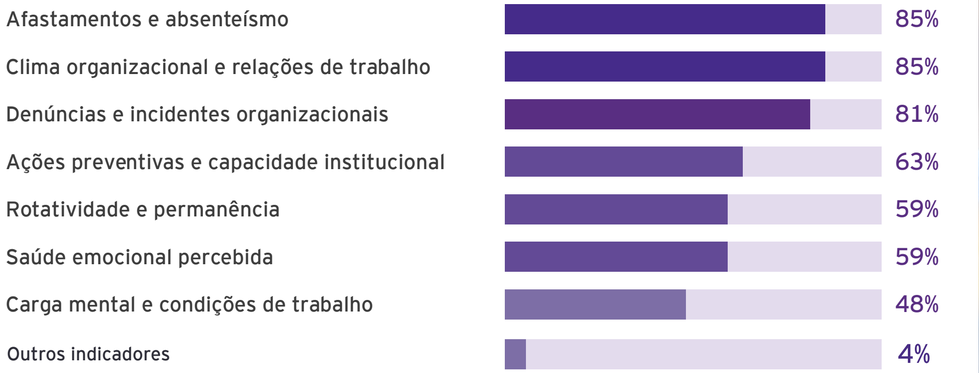
Riscos psicossociais (NR-1): processos para identificar e gerenciar fatores de adoecimento relacionados ao trabalho.

Segurança psicológica: ambiente em que as pessoas se sentem seguras para contribuir, questionar e reportar preocupações.

Indicadores de saúde mental e bem-estar: monitoramento estruturado de indicadores relacionados ao bem-estar dos profissionais.

Outros indicadores: 4%

Quais indicadores de saúde mental e bem-estar são monitorados



O monitoramento concentra-se em afastamentos, clima e ocorrências, enquanto saúde emocional percebida e carga mental têm menor cobertura.

O próximo avanço é combinar indicadores de resultado com medidas mais diretamente relacionadas à experiência e às condições de trabalho, ampliando a capacidade de identificar riscos antes que se convertam em afastamento, rotatividade ou incidentes.

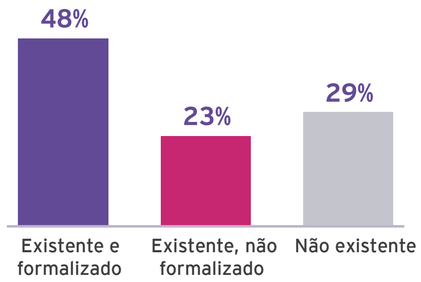
Nota metodológica: pergunta nova em 2026, sem histórico comparável. Base: 54 empresas respondentes. Resposta múltipla; os percentuais representam a proporção dessas empresas que declararam monitorar cada indicador e não somam 100%.

Flexibilidade retoma formalização e **saúde mental** estabelece nova linha base em 2026

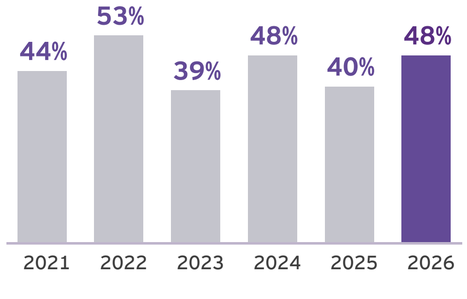
✦ PERGUNTAS E OPÇÕES ALTERADAS · 2025 → 2026

Flexibilidade de jornada ou carga horária

2026 · grau de formalização



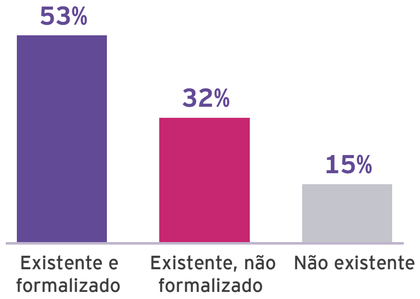
Existente e formalizado · 2021-2026



✦ PERGUNTAS E OPÇÕES ALTERADAS · 2025 → 2026

Prevenção do burnout e promoção da saúde mental

2026 · grau de formalização

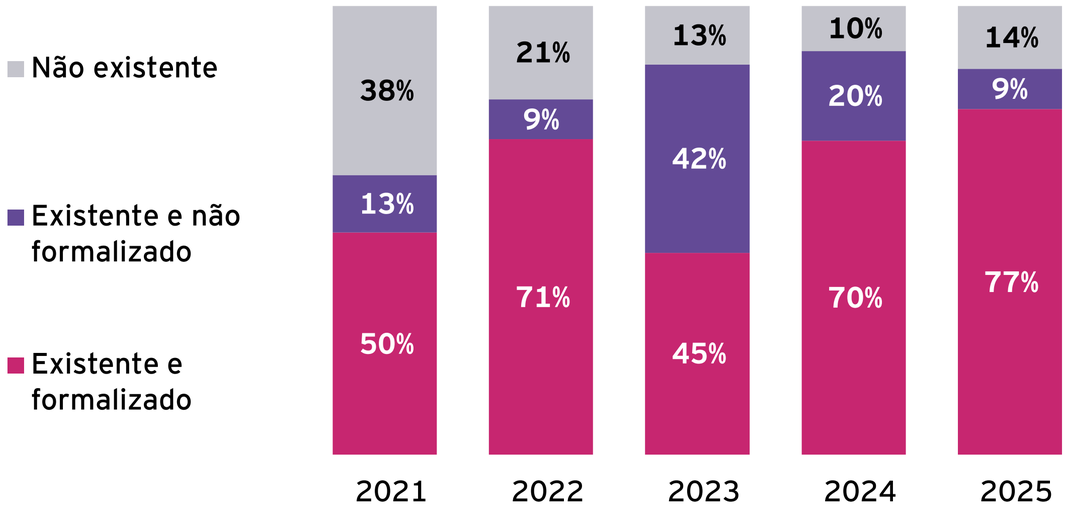


A formalização de jornada flexível e ações de promoção de saúde mental alcançam praticamente 50%, mas o valor dessas práticas depende de acesso, aderência às diferentes realidades de trabalho e capacidade de demonstrar se estão, de fato, contribuindo para o bem-estar e a permanência das pessoas.

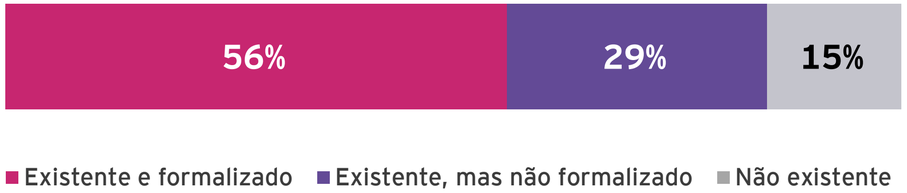
Nota metodológica: base 2026 de 62 empresas respondentes. O indicador de flexibilidade de jornada possui série histórica comparável de existência e grau de formalização; prevenção do burnout e saúde mental não possui série comparável. Os indicadores não medem utilização, cobertura por público ou efetividade.

Infraestrutura inclusiva: 2026 muda a régua e amplia o que passamos a enxergar

Organização equipa o local de trabalho e seus funcionários considerando as necessidades de diferentes gêneros



Infraestrutura, uniformes e EPIs adequados a diferentes necessidades e biótipos



A trajetória até 2025 mostra que a adaptação do ambiente de trabalho ganhou espaço nas empresas. Em 2026, porém, a pergunta evolui: deixa de observar apenas a existência da prática e passa a revelar quais grupos são efetivamente contemplados e em quantas operações.

A mudança de régua revela algo que a série anterior não permitia enxergar: possuir uma prática inclusiva não significa que ela esteja formalizada nem que alcance igualmente todas as operações e necessidades.

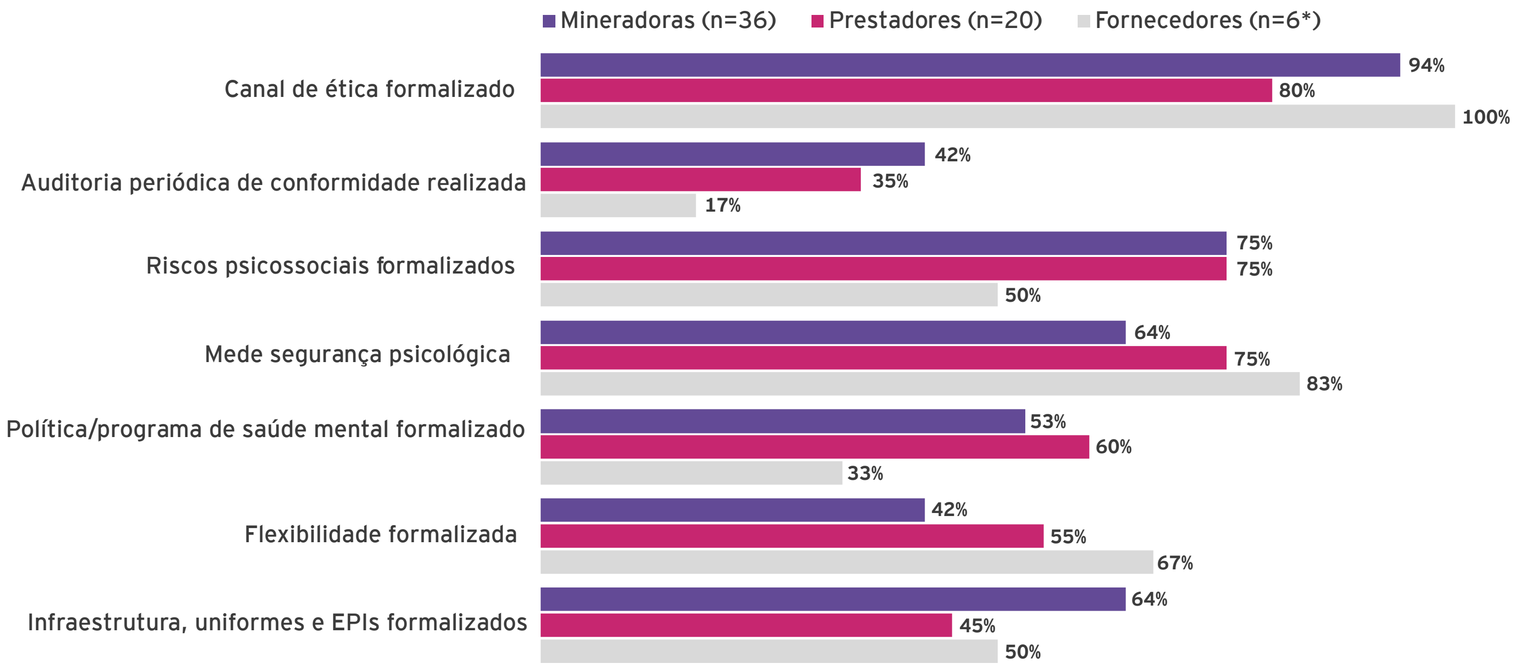
O avanço agora é transformar uma política genérica de inclusão em cobertura concreta para diferentes necessidades, com padrões claros, escala e consistência entre unidades.

Nota metodológica: a série 2021–2025 mede, no nível da empresa, existência e formalização de práticas voltadas às necessidades de diferentes gêneros. Em 2026, o escopo foi ampliado para diferentes biotipos e grupos de diversidade e passou a incluir cobertura por operação, instalações e EPIs. Por isso, 2026 constitui uma nova linha de base e não deve ser comparado diretamente aos anos anteriores. Os anos de 2021 e 2022 somam 101% devido a arredondamento.

A maturidade muda conforme o tema e o **elo da cadeia**

O recorte por elo da cadeia quebra a ideia de uma única trajetória de maturidade. Mineradoras apresentam maior formalização em algumas estruturas institucionais, enquanto prestadores aparecem à frente em algumas práticas ligadas à experiência de trabalho; em riscos psicossociais, os dois segmentos estão no mesmo patamar. O desafio é elevar o piso das práticas críticas em toda a cadeia, e não replicar um único modelo de gestão.

Práticas em 2026 por perfil de empresa



Nota metodológica: percentuais calculados dentro de cada segmento da amostra de 2026: mineradoras (n=36), prestadores de serviços (n=20) e fornecedores de produtos (n=6). Cada linha preserva o critério da pergunta original – formalização, realização ou utilização do indicador. O grupo de fornecedores deve ser lido apenas de forma exploratória devido à base reduzida. As diferenças entre segmentos são descritivas e não demonstram efeito do tipo de empresa, podendo refletir também diferenças de porte, estrutura e composição da amostra.


Imagem cedida por: AtkinsRéalis

Infraestrutura inclusiva não alcança todos os grupos e precisa ir além das **adaptações tradicionais**

GRUPO	INSTALAÇÕES ADEQUADAS	EPIs ADAPTADOS
Gênero	64%	52%
PcD	62%	63%
Obesidade	22%	41%
Subpeso	23%	36%
Baixa estatura	23%	24%
Alta estatura	24%	23%
Neurodiversidade	18%	19%

A existência de uma infraestrutura declarada como "adequada" não garante, por si só, que diferentes pessoas consigam trabalhar com segurança, autonomia e condições equivalentes.

Os dados mostram maior cobertura para gênero e PcD e lacunas muito maiores quando entram necessidades menos tradicionalmente contempladas, como neurodiversidade e diferentes biotipos.

O próximo avanço é ampliar o conceito de acessibilidade: desenhar instalações, mobiliário, equipamentos e condições de trabalho a partir da diversidade real das pessoas, identificando necessidades específicas e verificando se as adaptações funcionam na prática. Inclusão física não deve ser tratada apenas como adequação normativa, mas como condição para acesso, permanência e oportunidade.

Nota metodológica: percentuais calculados sobre as 443 operações no Brasil informadas pelas 62 empresas respondentes, e não sobre percentual de empresas. A classificação de instalações como "adequadas" e EPIs como "adaptados" é declarada pelas próprias respondentes; a pesquisa não avalia o grau, a qualidade ou a efetividade das adaptações. Em três respondentes, o número de operações adaptadas superava o total declarado e foi limitado ao total informado pela própria empresa, conforme critério aplicado no apêndice. Perguntas introduzidas em 2026, sem série histórica diretamente comparável.



Imagem cedida por: Nexa

SÍNTESE DO PILAR

Proteção e bem-estar: o próximo salto é transformar estrutura em prevenção, cobertura e efetividade

Progressos

- Canal de ética formalizado em 90% e monitoramento estruturado de denúncias em 89% das empresas
- Riscos psicossociais e segurança psicológica entram de forma mais explícita na agenda de gestão.
- Flexibilidade retoma formalização e saúde mental estabelece nova linha base em 2026
- A nova régua de infraestrutura, uniformes e EPIs amplia a capacidade de enxergar quais necessidades são, e não são, contempladas nas operações.

Desafios

- Auditoria e verificação independente ainda ficam atrás da existência dos mecanismos de proteção.
- O monitoramento de saúde mental ainda privilegia indicadores de consequência, enquanto dimensões como carga mental e condições de trabalho têm menor cobertura.
- Formalização não garante acesso, utilização ou efetividade das práticas para diferentes públicos e contextos de trabalho.
- A infraestrutura inclusiva continua muito desigual entre diferentes necessidades, e a maturidade varia também entre os elos da cadeia.

Agenda de 2027

- Evoluir de canal existente para sistema confiável de prevenção, apuração, resposta e aprendizado.
- Integrar riscos psicossociais, segurança psicológica e saúde mental à gestão cotidiana da liderança e do trabalho.
- Medir utilização, alcance e resultados das práticas de flexibilidade e bem-estar, além de sua simples existência.
- Definir padrões mínimos de infraestrutura e EPIs inclusivos e acompanhar sua cobertura por operação e necessidade além das tradicionais.

O setor já construiu parte relevante da infraestrutura formal de proteção e bem-estar. O desafio agora é mais exigente: demonstrar que esses mecanismos funcionam na prática, alcançam diferentes pessoas e operações e ajudam a prevenir riscos antes que eles se convertam em afastamento, perda de permanência ou incidentes. A maturidade deixa de ser medida apenas pela existência da prática e passa a depender de cobertura, consistência e evidência de resultado.

PILAR 6

Retenção

Equidade salarial, reporte ESG, diversidade geracional, cuidado e parentalidade, permanência e equilíbrio vida-trabalho.



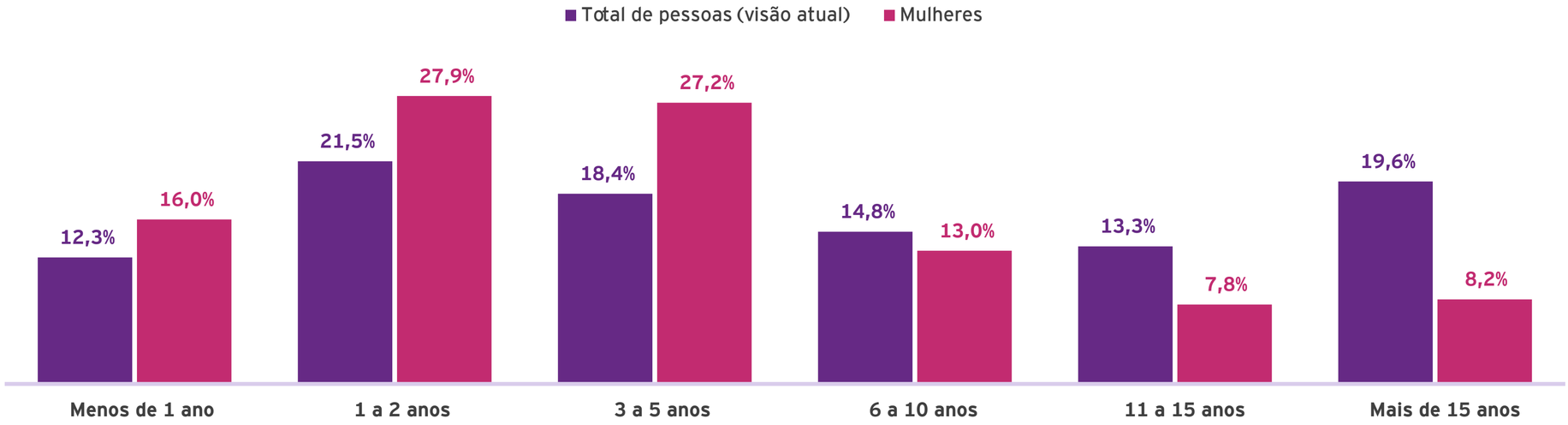
Imagem cedida por: AngloGold Ashanti

7 em cada 10 mulheres

têm até 5 anos de empresa

Distribuição da força de trabalho por faixa de tempo de casa

% do total de 142.621 pessoas · 62 empresas respondentes



A concentração de 71% das mulheres nas faixas até cinco anos de empresa reflete o esforço recente de contratação. Esse perfil reforça a importância de transformar os avanços na atração de mulheres em trajetórias sustentáveis de permanência, desenvolvimento e progressão profissional.

Acompanhar a evolução dessas profissionais ao longo do tempo será fundamental para compreender se a maior presença nas faixas recentes se converte em representatividade duradoura.

Nota metodológica: Distribuição das 35.725 mulheres reportadas nas 62 empresas respondentes, segundo o tempo de casa. Os percentuais têm como denominador o total de mulheres, e não a população geral de empregados em cada faixa.

Remuneração: auditoria de equidade já é majoritária, mas o vínculo do bônus a DE&I ainda é minoritário

Auditoria periódica de equidade salarial



61%
Sim: realizam auditoria periódica de Equal Pay por gênero e nível hierárquico

39%
Não realizam auditoria periódica

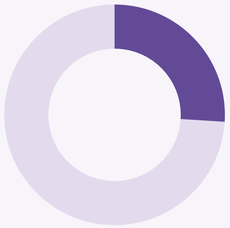
Entre as empresas que realizam a auditoria

37% Atendem aos requisitos legais e incluem análises adicionais

34% Realizam a análise voluntariamente, sem vínculo legal direto

29% Realizam principalmente para atendimento aos requisitos legais

Remuneração variável da alta liderança



26%
Sim: vinculam formalmente bônus ou PLR da alta liderança a metas de DE&I

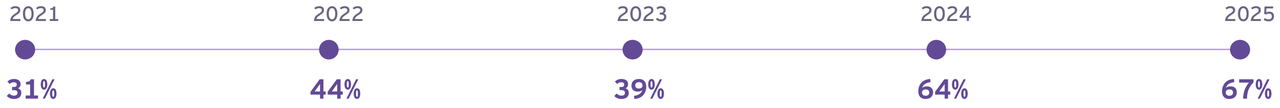
74%
Não vinculam

A equidade salarial começa a se consolidar, mas ainda há uma distância entre diagnosticar desigualdades e incorporar a agenda de DE&I aos mecanismos de responsabilização executiva.

Enquanto 61% das empresas realizam auditorias periódicas de remuneração, apenas 26% vinculam a remuneração variável da alta liderança a metas de DE&I.

Para amadurecer, as empresas devem transformar diagnósticos em decisões, corrigindo distorções, estabelecendo metas mensuráveis e assegurando que a liderança responda pelos resultados. A equidade precisa fazer parte da governança do negócio, não apenas dos processos de RH.

Auditoria periódica de equidade salarial



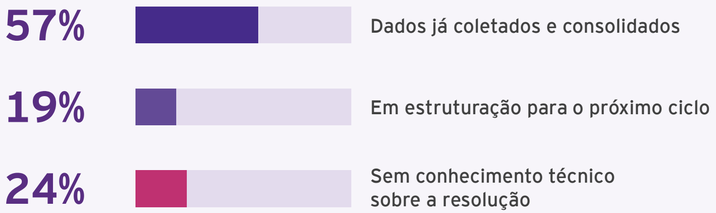
Monitoramento formalizado da remuneração · % de empresas · série indicativa, não comparável com 2026

Nota Metodológica: Base 2026 de 62 empresas respondentes. A auditoria de equidade salarial é realizada por 38 empresas; o recorte sobre vínculo com a Lei nº 14.611/2023 refere-se exclusivamente a esse grupo. A série 2021–2025 media análise ou monitoramento formalizado da remuneração, enquanto em 2026 a pergunta passou a tratar especificamente de auditoria periódica de Equal Pay considerando gênero e nível hierárquico; por isso, o histórico deve ser lido apenas como contexto indicativo. O indicador de remuneração variável mede vínculo do bônus/PLR da alta liderança a metas de DE&I em geral — não especificamente a metas de equidade salarial — e sua pergunta também foi reformulada em 2026, não devendo ser apresentada como continuidade direta da série anterior.

Reporte ESG está mais estruturado; gestão geracional ainda é incipiente

Resolução CVM nº 87 – Reporte ESG

Empresas às quais a resolução se aplica · % (n = 37)

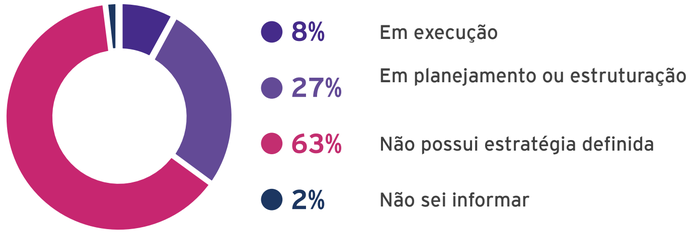


Os dados revelam maturidades distintas: entre as empresas às quais a CVM nº 87 se aplica, a estruturação das informações para reporte já avançou, enquanto a gestão geracional ainda está pouco incorporada à estratégia de pessoas. A ausência de aposentadoria compulsória remove uma barreira formal de permanência, mas não substitui uma gestão ativa da longevidade profissional.

Com envelhecimento demográfico e rápida transformação das competências, o desafio passa a existir nas duas pontas da carreira: acelerar aprendizagem, integração e desenvolvimento das novas gerações e, ao mesmo tempo, criar condições para que profissionais mais experientes permaneçam produtivos, atualizados e capazes de transferir conhecimento crítico. Isso exige rever desenvolvimento, desenho do trabalho, flexibilidade, benefícios, carreiras e sucessão sob uma perspectiva multigeracional.

A gestão geracional precisa considerar também diferenças na composição etária entre mulheres e homens.

Estratégia de diversidade geracional



Aposentadoria compulsória

0% possuem política de idade-limite para desligamento obrigatório.

POR QUE ESSA AGENDA GANHA URGÊNCIA

Demografia e tecnologia estão redesenhando simultaneamente a força de trabalho. O Brasil deve atingir seu pico populacional em 2041 e avançar no envelhecimento da população, enquanto mudanças tecnológicas aceleram a transformação das competências requeridas no trabalho.

Fonte: IBGE, Projeções da População – revisão 2024; World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025.

IDADE TAMBÉM TEM RECORTE DE GÊNERO

Na base etária reportada, 55% das mulheres têm menos de 35 anos, ante 45% dos homens. Já entre pessoas com 45 anos ou mais, são 14% das mulheres e 25% dos homens.

Nota Metodológica: Base de 62 empresas respondentes. Para a Resolução CVM nº 87, 25 empresas declararam não aplicabilidade; os percentuais de 57%, 19% e 24% referem-se às 37 empresas às quais a resolução se aplica. Os indicadores de estratégia de diversidade geracional e aposentadoria compulsória têm base de 62 empresas. As perguntas foram alteradas em 2026 e, portanto, os resultados atuais não devem ser tratados como continuidade direta das séries anteriores. O contexto demográfico e tecnológico apresentado no slide é externo à pesquisa WIM Brasil 2026 e tem caráter contextual.

Cuidado avança, **mas a permanência pós-licença** ainda é pouco estruturada

Benefícios para amamentação e apoio a filhos até 3 anos



- **69%** Existente e formalizado
- **8%** Existente e não formalizado
- **23%** Não existente

2023	2024	2025	2026
64%	56%	65%	69%
	▼ 8 p.p.	▲ 9 p.p.	▲ 4 p.p.

Apoio a diferentes configurações familiares



- **32%** Existente e formalizado
- **10%** Existente e não formalizado
- **58%** Não existente

✦ PERGUNTA NOVA · 2026

Permanência após licença-parental



- **15%** Processo formalizado
- **35%** Existente, não formalizado
- **50%** Não existente

✦ PERGUNTA ALTERADA EM 2026

O apoio à primeira infância está mais estruturado do que o suporte a diferentes configurações familiares e, principalmente, do que a gestão da permanência após a licença.

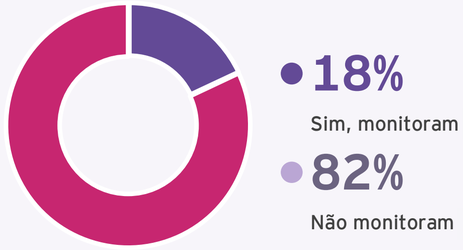
O principal gap observado não está na permanência das pessoas em si, mas na capacidade das empresas de acompanhá-la: metade das respondentes não possui processo após a licença e, entre as demais, a maior parte ainda opera sem formalização. Sem acompanhamento estruturado, torna-se difícil identificar padrões de retorno e permanência e transformar parentalidade em uma dimensão efetivamente gerida da carreira.

O próximo avanço é tratar cuidado como parte da jornada de retenção: ampliar o reconhecimento da diversidade familiar, estruturar o retorno ao trabalho e acompanhar se as condições oferecidas efetivamente sustentam permanência e continuidade de carreira.

Nota Metodológica: Base de 62 empresas respondentes. Benefícios para amamentação possuem série histórica diretamente comparável desde 2023; o apoio a diferentes configurações familiares é uma nova pergunta de 2026. No acompanhamento da permanência após a licença. A pergunta foi alterada em 2026, passando a exigir processo estruturado de monitoramento; por isso, o resultado atual não deve ser apresentado como variação direta frente aos ciclos anteriores. Os percentuais medem existência e formalização do processo, não a taxa efetiva de retorno ou retenção após a licença.

Desligamentos: gênero tem maior monitoramento; raça ainda é pouco monitorada

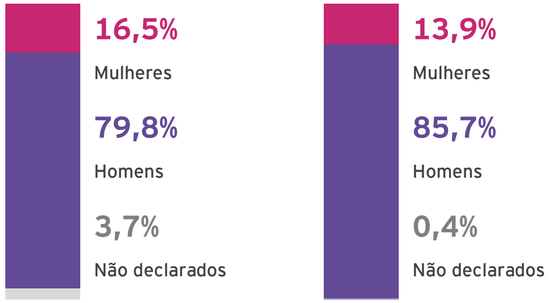
Monitoramento racial dos desligamentos em cargos de liderança



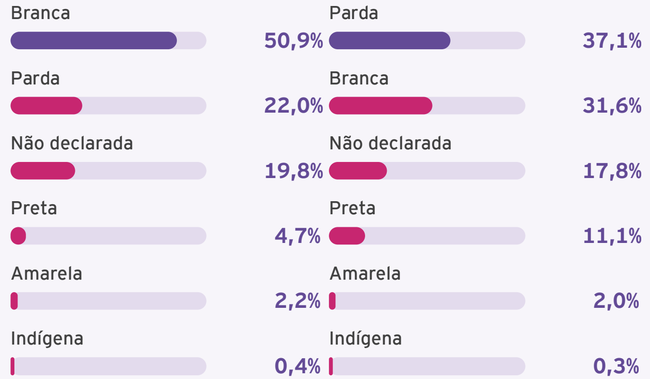
18% Sim, monitoram

82% Não monitoram

Desligamentos por gênero e nível



Perfil racial das mulheres desligadas



51 empresas reportam volumes por gênero, mas apenas 11 monitoram o recorte racial das saídas em cargos de gestão. Essa assimetria de desligamento, limita a capacidade de identificar se determinados grupos estão saindo de forma desproporcional e em quais pontos da trajetória isso ocorre. O próximo avanço é padronizar os recortes de gênero e raça e conectá-los a nível hierárquico, motivo do desligamento e trajetória profissional, transformando o dado de saída em instrumento de gestão da permanência.

Nota Metodológica: O monitoramento racial dos desligamentos considera as 62 empresas respondentes; 11 declararam realizar esse acompanhamento. Os volumes de desligamento por gênero referem-se às 51 empresas que reportaram dados, totalizando 14.433 saídas. Os percentuais representam a composição dos desligamentos reportados e não taxas de turnover por gênero, pois não utilizam como denominador a população exposta ao risco de saída. O perfil racial das mulheres desligadas considera apenas as 11 empresas que disponibilizam esse recorte e deve ser interpretado de forma descritiva; sua comparação histórica permanece não validada.

Licença parental: extensão e incentivo ao uso ainda não são práticas majoritárias

Adesão ao programa Empresa Cidadã



47%
Aderem formalmente

53%
Não aderem formalmente



Duração da licença praticada



44%
Padrão do Programa Empresa Cidadã
180 dias de licença-maternidade e 20 dias de licença-paternidade



42%
Padrão da legislação vigente
120 dias de licença-maternidade e 5 dias de licença-paternidade



15%
Outro padrão

Incentivo ao uso integral da licença estendida



27%
Possuem política ou comunicação formal

73%
Não possuem

A licença parental deve ser tratada como uma decisão estratégica de gestão de talentos, e não apenas como benefício trabalhista. A adesão ao Programa Empresa Cidadã permanece próxima de 50%, evidenciando espaço para ampliar práticas de apoio à parentalidade. Mais do que estender o período de licença, o desafio é criar condições para que mulheres e homens exerçam o cuidado sem comprometer suas trajetórias profissionais. Políticas consistentes de licença, retorno ao trabalho e progressão de carreira contribuem para reduzir barreiras à permanência de talentos e fortalecer uma cultura de responsabilidade compartilhada pelo cuidado.

Nota Metodológica: Base de 62 empresas para adesão ao Programa Empresa Cidadã e duração padrão da licença. A adesão formal possui série diretamente comparável desde 2023. Duração praticada e adesão formal são indicadores distintos. O incentivo ao uso integral da licença estendida foi perguntado somente às 33 empresas que não aderiram formalmente ao programa. Esse indicador constitui linha de base de 2026.

Clima e equilíbrio vida-trabalho: o recorte de gênero ainda não sustenta uma leitura de equidade

Participação na pesquisa de clima

Base: 45 empresas com dados consistentes



Uma elevada participação nas pesquisas de clima não garante, por si só, que as organizações compreendam as diferentes experiências de seus empregados. As limitações dos dados de satisfação impedem uma análise consistente das diferenças entre mulheres e homens.

O desafio é transformar escuta organizacional em inteligência para decisões, e isso exige indicadores confiáveis, análises segmentadas e ações capazes de identificar barreiras à experiência, ao desenvolvimento e à permanência de talentos. Mais importante do que medir o clima é demonstrar como seus resultados orientam mudanças concretas na organização.

Satisfação com o equilíbrio vida-trabalho

Base: 24 empresas com dados consistentes

✦ PERGUNTA ALTERADA · SEM SÉRIE COMPARÁVEL



Nota metodológica: em 2026, participação na pesquisa de clima e satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional foram coletadas em valores absolutos. A auditoria identificou quatro empresas com número de respondentes superior ao de colaboradores elegíveis e sete em que a soma de pessoas satisfeitas por gênero supera o total de respondentes informado. Esses registros foram excluídos e os agregados recalculados: participação com 45 empresas (48.185 respondentes sobre 58.832 elegíveis) e satisfação com 24 empresas (22.344 registros). A métrica de satisfação de 2026 também não é diretamente comparável à série 2022–2025: os ciclos anteriores publicavam taxas de satisfação dentro de cada gênero, enquanto 2026 registra a composição por gênero das pessoas declaradas satisfeitas.

SÍNTESE DO PILAR

Retenção: o próximo salto é conectar políticas, dados e permanência

Progressos

- Auditoria de equidade salarial já alcança a maioria das empresas, ampliando a capacidade de identificar diferenças remuneratórias.
- Benefícios para amamentação e primeira infância atingem o maior patamar da série comparável, com maior formalização do cuidado.
- O reporte ESG está mais estruturado entre as empresas às quais a CVM nº 87 se aplica, ampliando a organização do dado.
- 2026 amplia a leitura da permanência, incorporando tempo de casa, estratégia geracional, diversidade familiar e novos recortes dos desligamentos.
- Parentalidade, diversidade familiar e permanência pós-licença passam a integrar de forma mais explícita a análise da experiência de carreira.

Desafios

- A presença feminina é substancialmente maior nas faixas mais recentes de tempo de casa, o que exige acompanhar se essa maior entrada se converte em permanência ao longo do tempo. O dado é transversal e não demonstra, sozinho, maior saída de mulheres.
- Metade das empresas não possui processo de monitoramento da permanência após a licença, e somente 15% possuem processo formalizado.
- 63% ainda não possuem estratégia definida para diversidade geracional, apesar da crescente relevância da longevidade profissional e da transformação das competências.
- O recorte racial permanece pouco presente na análise dos desligamentos: apenas 18% das empresas realizam esse monitoramento.

Agenda de 2027

- Construir uma visão integrada da permanência, conectando tempo de casa, retorno de licença, promoções, desligamentos e motivos de saída, com recortes de gênero e raça.
- Transformar parentalidade em jornada de carreira, conectando benefício, diversidade familiar, licença, retorno ao trabalho e acompanhamento da permanência.
- Estruturar a gestão multigeracional da força de trabalho, integrando desenvolvimento, sucessão, transferência de conhecimento, desenho do trabalho e benefícios.
- Conectar diagnóstico de equidade a planos de correção e accountability, preservando a distinção entre auditoria salarial e metas gerais de DE&I na remuneração variável.

Os resultados de 2026 evidenciam avanços na estruturação de políticas de equidade, benefícios e bem-estar, mas revelam que as organizações ainda têm capacidade limitada de compreender e gerir os fatores que influenciam a permanência dos talentos. A evolução de maturidade exige integrar atração, desenvolvimento, remuneração, experiência e retenção em uma visão contínua da trajetória profissional. Para a alta liderança, isso significa ir além da implementação de políticas e assumir a responsabilidade por sua efetividade, com indicadores, decisões e ações que reduzam barreiras à progressão e fortaleçam a sustentabilidade da força de trabalho.

CICLO 2025/2026

Boas Práticas



Imagem cedida por: BHP

BOAS PRÁTICAS

Oito experiências compartilhadas voluntariamente por seis empresas respondentes.

COMO LER OS CASES

Os cases complementam os dados quantitativos do relatório ao mostrar como diferentes iniciativas foram implementadas pelas empresas. São relatos declaratórios, enviados voluntariamente pelas organizações e não auditados pela WIM Brasil ou pela EY. Por isso, não constituem benchmark setorial nem comprovação independente de impacto.

1. **ANGLO AMERICAN**
   SOMOS+ Aliança
2. **ANGLOGOLD ASHANTI**
   Qualificação PRO+
3. **ATKINSRÉALIS**
   Levantar Voos · First Step LATAM
4. **ENAEX BRASIL**
   Elas Aprendem, Elas Transformam
5. **ENAEX BRASIL**
   Qualificação profissional com SENAI-PR
6. **NEXA**
   Capacete Seguro e Inclusivo
7. **VALE**
   Acessibilidade em vistorias
8. **VALE**
   Espeleologia MAZ-006

CASE 01 · ANGLO AMERICAN: SOMOS+ ALIANÇA Engaja homens na agenda de equidade de gênero



DESAFIO QUE ENDEREÇA

Escutas com mulheres apontaram invisibilidade profissional e comportamentos machistas. O programa responde engajando líderes homens como aliados na transformação da cultura.

COMO FUNCIONA

Público: gerentes e coordenadores. Três eixos: masculinidade e liderança, liderança inclusiva e aliança na transformação. Workshops teórico-práticos e comunidade digital entre os encontros.

EVIDÊNCIAS DECLARADAS

1ª edição (2025, 20 líderes): 100% dos 11 respondentes da avaliação se colocaram como promotores (55% de resposta). A participação caiu de 92% para 40% no online; em 2026 as edições passaram a ser totalmente presenciais.

PRÓXIMO PASSO

2ª e 3ª edições (2026), em Conceição do Mato Dentro e BH: ampliar o efeito cascata além dos participantes diretos, mantendo metas de 80% de promotores, 70% de participação média e 60% de continuidade.

Ao trabalhar masculinidades com quem decide promoções e distribui oportunidades, o programa atua sobre uma dimensão cultural relevante para as decisões de liderança. Os resultados disponíveis são de percepção e engajamento, medidos sobre base pequena (11 respondentes de 20 participantes na primeira edição); no relato da empresa, a participação foi maior nos encontros presenciais do que nos online.

A oportunidade está na continuidade: com três edições realizadas, o programapode começar a construir uma série histórica que permita acompanhar sua relação com os indicadores de equidade.

Números declarados

100%

Dos 11 respondentes (de 20 participantes) são promotores.

72%

De participação média nos encontros · meta de 70%.

55%

De resposta na avaliação (11 de 20 participantes).

CASE 02 • ANGLOGOLD ASHANTI:

PRO+ Qualifica a comunidade e chega a 82% de mulheres



Recortes do Programa

- **Quem:** moradores das comunidades, com prioridade para mulheres e pessoas com deficiência.
- **Trilhas:** Mecânico de Base e Operador de Base.
- **Ciclo 2026/2027:** 20 vagas para cada uma das duas trilhas.

Desafios identificados

- **Estrutura:** ausência de formação local em Sabará, exigindo deslocamento para Belo Horizonte.
- **Atração:** baixa oferta de PcD elegíveis para atuação em subsolo.

Números declarados

82%
Mulheres entre os participantes.

5%
Pessoas com deficiência.

40
Vagas de qualificação abertas

O programa

Forma mão de obra local nas comunidades onde a empresa atua, com foco em inclusão. Diferencial: contratação CLT já na formação teórica, contrato determinado de 6 meses e possibilidade de efetivação durante a etapa prática.

Ao contratar em CLT desde a etapa teórica, o programa transfere o risco da qualificação para a empresa e alcança funções operacionais historicamente masculinas. A frente aberta é a inclusão de pessoas com deficiência: com 5% de participantes PcD, a empresa relata baixa oferta de candidatos elegíveis para o subsolo; mapear funções elegíveis em superfície é um caminho.





BOAS PRÁTICAS

CASE 03 · ATKINSRÉALIS: Duas trilhas: aprendizes na entrada, mulheres até 30 anos em início de carreira

Levantar Voos
MENTORIA PARA JOVENS APRENDIZES · 3 EDIÇÕES

Mentoria conduzida por profissionais voluntários de diferentes áreas, promovida pelo comitê interno de diversidade com o RH, para ampliar perspectivas de carreira e preparar a transição ao mercado.

- **Desafios:** agendas dos mentores voluntários, engajamento ao longo do ciclo e diversidade de áreas
- **Resultados:** evolução em comunicação, autoconfiança e planejamento; até +14,9% na média de desempenho

First Step LATAM
MULHERES ATÉ 30 ANOS · JORNADA DE 1 ANO

Trilha estruturada para mulheres da América Latina com até 30 anos, em engenharia, arquitetura e funções corporativas. Trabalha síndrome da impostora, autoconfiança, networking e comunicação.

- **Desafios:** engajamento ao longo de um ano, conciliação com projetos e disciplinas muito distintas.
- **Resultados:** autopercepção média de 32 para 39 pontos entre 2025 e 2026 (7 competências)

Números declarados

3 edições
De mentoria levantar voos com mentores voluntários.

+14,9%
Ganho máximo na média de desempenho dos jovens aprendizes.

32 → 39
Autopercepção média das participantes do first step LATAM.

O Levantar Voos chega à terceira edição apoiado em mentores voluntários e declara ganho de até +14,9% na média de desempenho dos jovens aprendizes; o First Step LATAM organiza uma jornada de um ano para mulheres até 30 anos com autopercepção média declarada de 32 para 39 pontos. O mérito está no desenho: voluntariado estruturado, ciclo longo e medição antes e depois. O horizonte seguinte é acompanhar efetivação, promoção e permanência das participantes.

CASE 04 · ENAEX BRASIL:

Elas aprendem, elas transformam:

desenvolvimento em diferentes momentos da carreira

As quatro trilhas
DO INÍCIO DE CARREIRA AO PRIMEIRO NÍVEL DE LIDERANÇA

Despertar da Carreira, para mulheres em cargos iniciais; De Repente, Técnica, com formação técnica; Liderar & Inspirar, para o primeiro nível de liderança; e Eu Protagonizo, Eu Vou, voltada a analistas seniores e especialistas.

- **Desafios:** desenhar conteúdos adequados a momentos de carreira muito distintos.
- **Resultados:** 35% das mulheres da Enaex Brasil já alcançadas pelo programa

O papel das lideranças
ENCONTROS HÍBRIDOS · ACOMPANHAMENTO PELA GESTÃO

As lideranças foram acionadas como agentes do programa: viabilizam a participação, incentivam e acompanham o desenvolvimento das colaboradoras e cobram a aplicação prática do que foi aprendido.

- **Desafios:** conciliar a rotina das equipes de campo com os encontros híbridos
- **Resultados:** envolvimento da gestão como via para retenção e desenvolvimento de talentos femininos.

Números declarados

4 trilhas
Do início de carreira ao primeiro nível de liderança.

35%
Das mulheres da empresa alcançadas pelo programa.

Ao dividir o público em quatro momentos: início de carreira, formação técnica, primeira liderança e especialistas, a Enaex trata o desenvolvimento como trajetória, e não como evento pontual.

O gargalo declarado é a participação das equipes de campo, e a resposta escolhida foi engajar a liderança no acompanhamento.

O próximo passo é acompanhar se o alcance se converte em promoções e permanência.





CASE 05 · ENAEX BRASIL: Qualificação profissional de mulheres da comunidade com o SENAI-PR



TURMA DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL



FORMAÇÃO TÉCNICA VOLTADA AO AMBIENTE INDUSTRIAL

A formação

PARCERIA COM O SENAI-PR · DESDE JANEIRO DE 2025

Vagas exclusivas para mulheres do entorno das operações em cursos alinhados à indústria: Normas Regulamentadoras, Produção Industrial e Assistente de Controle de Qualidade, com duração de cinco a oito meses.

- **Desafios:** desistências ao longo de cursos longos, por ausência de rede de apoio e queda de engajamento.

O que veio depois

ACOMPANHAMENTO DAS EGRESSAS EM AGOSTO DE 2026

A qualificação não garante contratação, mas a empresa acompanha as egressas: uma contratação efetivada e dois contratos temporários na Enaex, além da inserção no mercado.

- **Desafios:** sustentar a permanência sem a promessa de vaga ao final do curso

Números declarados

45+
Mulheres da comunidade formadas desde jan/2025.

15
Relataram inserção no mercado de trabalho em ago/2026.

1+2
Uma contratação efetivada e dois contratos temporários.

Formar mulheres da comunidade sem garantia de vaga é uma escolha declarada da empresa; cursos de cinco a oito meses exigem uma rede de apoio que muitas participantes não têm, tema que o pilar Retenção trata como cuidado e permanência.

O diferencial aqui é a medição do depois: contratações, contratos temporários e egressas no mercado, rara em iniciativas comunitárias.

A evolução possível é reduzir a evasão com apoio durante o curso e consolidar a série de empregabilidade por turma.

CASE 06 · NEXA:

Capacete seguro e inclusivo adapta o EPI à pessoa



A origem: escuta e grupos de afinidade

EMPODERA E TONALIDADES · LACUNA DE MERCADO EM EPIs

A escuta de colaboradores identificou que capacetes convencionais não se ajustam bem a cabelos crespos, cacheados ou volumosos, restringindo conforto e segurança no uso diário.



O desenvolvimento em rede

MSTART/MINING HUB · STARTUP E SENAI CIMATEC

Operações, especialistas técnicos, a startup Bicipr3ta e o SENAI Cimatec desenvolveram o protótipo em conjunto, lançado na Exposibram 2026 após validação conjunta com as usuárias.



Dificuldades e próximos passos

VIABILIDADE TÉCNICA · NORMAS DE SEGURANÇA · ESCALA

Tema pouco discutido no setor: foi preciso mobilizar parceiros distintos, provar viabilidade técnica dentro das normas de segurança e validar conforto com as usuárias. A etapa atual é a industrialização.

Números declarados

123 → 147mm

Medida interna do capacete · +24 mm

60% → 95%

Aprovação de conforto entre as usuárias

Industrialização

Estágio atual do projeto

Protótipo validado

Testes e aprovação de conforto junto às usuárias

Industrialização

Etapa atual — processos para produção em maior volume

Produção em escala

Acesso ampliado a diferentes tipos e volumes de cabelo

Ao redesenhar o EPI a partir da escuta dos grupos de afinidade, a inadequação deixa de ser tratada como comportamento individual e vira problema de engenharia: o conforto percebido se converte em especificação mensurável, de 123 mm para 147 mm, com aprovação das usuárias de 60% para 95%. O teste decisivo é a industrialização em curso: sem escala, o protótipo segue exceção; com escala, vira referência replicável para outros setores.

CASE 07 • VALE:

Acessibilidade vira item de vistoria

O protocolo de vistoria
CHECK-LIST DE 18 PONTOS
APLICADO ANTES DE CADA EVENTO

A inspeção avalia o local do evento como um todo e reserva itens específicos ao recorte de inclusão: sanitário com manobra completa de cadeira de rodas, rota acessível da entrada às áreas comuns, rampas em desníveis, bebedouros e portas adequados.

- **Desafios:** garantir condições equivalentes em locais de terceiros, fora das operações da empresa.
- **Resultados:** vistorias aplicadas nas audiências de Marés II e Baixo João Pereira, com evidências arquivadas.

O registro no sistema Íris
FERRAMENTA OFICIAL DE INSPEÇÃO
E VISTORIA DA COMPANHIA

As checagens são lançadas na mesma ferramenta usada para as inspeções de segurança, o que transforma a verificação de acessibilidade em evidência documentada, rastreável e passível de auditoria interna.

- **Desafios:** manter a disciplina de registro em eventos realizados fora das unidades da empresa.
- **Resultados:** acessibilidade incorporada ao 5S do evento, com trilha de evidência por audiência.

Números declarados

18 itens
Pontos verificados no check-list de cada evento.

6 itens
Dedicados à acessibilidade física e rota acessível.

2 audiências
Marés II e Baixo João Pereira com vistoria registrada.

Aqui o alcance é o público das audiências públicas (comunidades, órgãos e participantes externos), e o instrumento é o mesmo que a companhia usa para segurança: uma vistoria com itens obrigatórios, lançada em sistema.

Ao migrar do discurso para o check-list, a acessibilidade passa a gerar evidência rastreável, no mesmo espírito que o pilar Segurança e Infraestrutura cobra ao medir cobertura por operação.

O caminho já aberto é consolidar a série: eventos vistoriados, não conformidades tratadas e prazo de correção.









CASE 08 · VALE:

Espeleologia: incursão na MAZ-006 dá visibilidade às mulheres em campo



INCURSÃO NA CAVIDADE MAZ-006



CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESPELEOLOGIA



HQ ESPELEO RAQUEL



INCURSÃO NA CAVIDADE

A incursão

JUNHO DE 2025 · CAVIDADE MAZ-006

Ação conduzida com o time técnico de espeleologia da companhia para dar visibilidade à atuação de mulheres em atividades de campo, historicamente masculinas, unindo trabalho técnico e agenda de inclusão.

- **Desafios:** levar o tema da inclusão a frentes técnicas de campo, com exigência física e logística.
- **Resultados:** incursão realizada, com participação feminina documentada como referência interna.

HQ Espeleo Raquel: Quando a inclusão entra em campo

JULHO DE 2025 · CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESPELEOLOGIA

A experiência foi transformada em revista em quadrinhos, formato escolhido para alcançar públicos além do meio técnico e aproximar meninas e jovens de uma carreira pouco conhecida.

- **Desafios:** traduzir conteúdo técnico em linguagem acessível sem perder rigor.
- **Resultados:** HQ EspeleoRaquel apresentada no Congresso Internacional de Espeleologia, com circulação pública: **Online Flipbook.**

O que é

Espeleologia: estudo das cavernas e demais cavidades naturais. Na mineração, o acompanhamento espeleológico é exigência do licenciamento ambiental e envolve trabalho de campo em locais de difícil acesso.

MAZ-006: código que identifica a cavidade natural visitada na incursão, dentro do conjunto de cavidades monitoradas pela companhia.

Espeleologia é uma frente técnica de campo em que a presença feminina raramente aparece; o relato documenta a participação e devolve a experiência ao público em formato acessível.

Próximo passo: acompanhar alcance, interesse gerado e eventual conversão em candidaturas.

Compartilhe sua prática no próximo ciclo

Para que os cases possam ser apresentados de forma comparável, prática e confiável, envie as informações seguindo esta estrutura.

01
Descreva o desafio

Qual problema, barreira ou oportunidade a prática busca endereçar?

02
Explique como funciona

O que foi feito, para qual público, em que período e como a iniciativa foi implementada?

03
Apresente as evidências

Quais resultados ou aprendizados já foram observados? Informe, quando disponíveis, a métrica, o período e a base/denominador.

04
Limites e desafios

O que ainda não foi resolvido? Quais dificuldades, condições ou limitações devem ser consideradas na leitura dos resultados?

05
Apresente o próximo passo

O que a empresa pretende ampliar, corrigir, acompanhar ou medir a partir dessa experiência?

ENVIE SUA PRÁTICA PARA A WIM BRASIL

comunicacao@wimbrasil.org - "BOAS PRÁTICAS WIM BRASIL - 2027 - NOME DA EMPRESA"

Mais experiências compartilhadas ampliam o aprendizado coletivo e fortalecem a capacidade do setor de transformar evidências em ação.

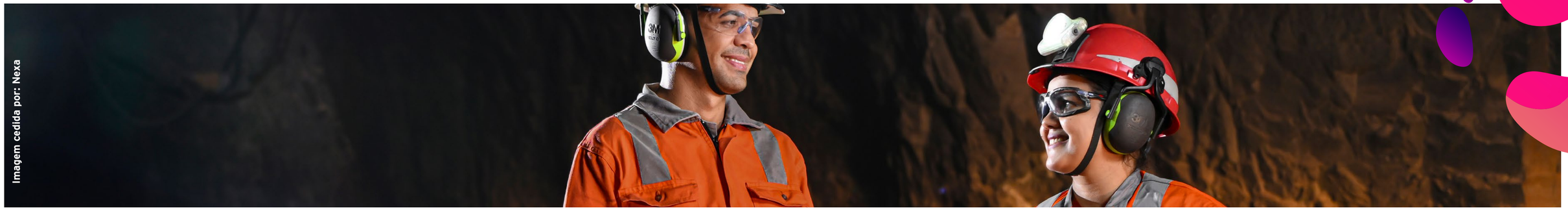


Imagem cedida por: Nexa

O que as empresas querem **medir melhor** no próximo ciclo

APROFUNDAR NO PRÓXIMO CICLO

1 **EFETIVIDADE E IMPACTO**
Ir além da existência das iniciativas: medir resultados em retenção, promoção, engajamento e efetividade das capacitações e explorar relações com segurança, produtividade e inovação.

2 **EXPERIÊNCIA DE INCLUSÃO**
Aprofundar a segurança psicológica já medida em 2026 com pertencimento, autenticidade, barreiras percebidas e experiência de grupos sub-representados.

3 **TRAJETÓRIA E PERMANÊNCIA**
Evoluir do retrato por etapa para o acompanhamento de progressão, sucessão e permanência, incluindo os motivos dos desligamentos, especialmente após a licença parental.

4 **EQUIDADE E INTERSECCIONALIDADE**
Aprofundar gaps salariais por função e nível, qualidade do dado racial, recortes de assédio por gênero e desenvolvimento de PcD.

5 **GOVERNANÇA E RESPONSABILIZAÇÃO**
Medir como lideranças são preparadas e responsabilizadas, como ERGs e sponsors participam da governança e quais barreiras dificultam transformar compromisso em execução.

MELHORAR O INSTRUMENTO

Proporcionalidade por porte · campos de justificativa e "não se aplica" · ano-calendário · alinhamento com o ciclo ESG/IBRAM · maior aderência entre formulário e planilha de preenchimento.

Fonte: pergunta aberta Q152, questionário WIM Brasil 2026. Síntese qualitativa das respostas; os temas não representam ranking nem frequência relativa de prioridade.

2026 JÁ ABRIU CAMINHO

Segurança psicológica · monitoramento integrado do ciclo de gênero · retenção pós-licença · ERGs e canal com a liderança · auditoria salarial · recortes de raça e PcD · diversidade na cadeia de fornecedores.

O próximo passo é aprofundar resultado, qualidade e desagregação, não simplesmente adicionar mais perguntas.

RELATÓRIO WIM 2026

Conclusão

O que o ciclo 2026 revela sobre a diversidade no setor mineral brasileiro:

o que avançou, o que ainda precisa evoluir e a agenda para 2027.



Imagem cedida por: Nexa

Um setor que mede mais e, **por isso, enxerga melhor**

O principal avanço do ciclo 2026 está também na qualidade da leitura. Novos recortes, perguntas e denominadores tornam visíveis diferenças que antes ficavam agregadas e mostram onde ainda faltam dados consistentes para acompanhar resultados. Esse diagnóstico é menos linear, mas mais útil: distingue existência de prática, formalização, execução e resultado, além de explicitar onde 2026 constitui apenas uma nova linha de base. O próximo ciclo começa agora.

À alta liderança, cabe transformar evidências em prioridades, recursos e responsabilização.

Aos executivos e líderes, incorporar esses dados às decisões de pessoas e negócio.

Aos empregados, participar, questionar práticas e contribuir para soluções mais inclusivas.

E às empresas do setor, ampliar sua participação nos próximos ciclos, compartilhando dados, aprendizados e boas práticas.

Quanto maior a adesão e a consistência das respostas, mais abrangente será o diagnóstico e maior a capacidade de transformar evidência em ação coletiva.

Mais empresas participando. Mais dados confiáveis.

Mais capacidade de avançarmos juntos.



Imagem cedida por: Orica

CONCLUSÃO

2027:

Da declaração à estrutura

O que separa as empresas que avançam daquelas que apenas declaram não é a ambição do discurso, e sim a estrutura que sustenta a agenda no dia a dia: quem responde por ela, com qual orçamento, com qual meta e com qual consequência no resultado.

A oportunidade seguinte é mudar a pergunta.

O relatório ainda registra o que existe; o setor pede agora a medida do efeito, ou seja, o que aconteceu com as pessoas depois que a iniciativa entrou em operação.

Os cases desta edição mostram caminhos adotados em contextos específicos e oferecem referências para adaptação por outras organizações.

Há aprendizado para todos os estágios, e é esse repertório compartilhado que faz o setor avançar mais rápido do que cada empresa avançaria sozinha.

A WIM Brasil segue se aproximando das empresas do segmento a cada ciclo, ouvindo o que elas querem medir e devolvendo essa leitura em forma de oportunidade, para que o relatório funcione como ferramenta de trabalho compartilhada.

Cada ciclo do relatório mede um pouco mais, e é esse avanço compartilhado que transforma dados em oportunidades reais para o setor.

O que vem no próximo relatório

O próximo relatório deve aprofundar o desafio de converter compromissos em metas verificáveis.

Até lá, a agenda é dupla: consolidar as empresas que já possuem programas formalizados e apoiar as respondentes entrantes, muitas ainda em estágio inicial.

O questionário do próximo ciclo será encaminhado às empresas respondentes pelos canais oficiais da WIM Brasil, com antecedência para que cada empresa organize seus dados internos.

LINHA DO TEMPO DO MOVIMENTO

- **2019:** Criação do movimento.
- **2021:** Estruturação de comitês e políticas.
- **2023:** Pico de treinamentos e governança.
- **2025:** Ampliação de escopo e novos recortes interseccionais.
- **2026:** Consolidação e integração DE&I-ESG.
- **2027:** Metas de governança, equidade e bem-estar.

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS · 2027–2028

- **Consolidar** os programas de DE&I já formalizados e apoiar as respondentes entrantes, ainda em estágio inicial.
- **Aprofundar** os recortes interseccionais — raça, gerações, PcD e LGBTQIAP+ — além do gênero.
- **Integrar** a agenda DE&I ao ESG, com metas de governança, equidade e bem-estar, tendo 2027 como marco.

AGENDA SETORIAL DE&I · 2025–2030

- **Censo DE&I padronizado:** implementar coleta bienal de dados, com metodologia única para o setor.
- **Pipeline feminino em STEM:** ampliar a presença feminina em áreas críticas (engenharia, operações e liderança).
- **Sucessão e liderança inclusiva:** estabelecer metas de representatividade em cargos executivos e conselhos.
- **Saúde e segurança integral:** integrar saúde mental (NR-1) e adaptação de gênero nas políticas de segurança.
- **Transparência e prestação de contas:** publicar relatórios anuais comparáveis, alinhados à CVM 87, ESG e melhores práticas globais.

RELATÓRIO 2026

Apêndice

Esta seção reúne a base que sustenta as análises do relatório: o censo de diversidade da própria WIM Brasil, o reconhecimento de quem participou do ciclo 2026, o glossário dos termos técnicos e o questionário na íntegra, com o resultado de cada pergunta e, quando metodologicamente aplicável, a comparação com edições anteriores. NA indica pergunta não aplicada, resultado não publicado ou ausência de série histórica comparável no ciclo.

Imagem cedida por: Samarco

Censo de diversidade da WIM Brasil

Atuação



24 Membros de comitê
10 Diretoras
5 Equipe de suporte

Sexo biológico



39 Feminino
0 Masculino
0 Intersexo
0 Prefiro não responder

Identidade de gênero



39 Cisgênero
0 Transgênero
0 Não binário
0 Prefiro não responder

Geração



1 Baby boomer
8 Geração X
29 Geração Y
1 Geração Z

Cor/Raça



29 Branca
7 Parda
2 Preta
1 Amarela
0 Indígena

Nível educacional



24 MBA/pós-graduação
6 Mestrado
5 Ensino superior
3 Doutorado
1 Pós-doutorado

Deficiência



35 Nenhuma deficiência
3 Visual
1 Física/motora
0 Auditiva
0 Múltiplas

Neurodiversidade



29 Nenhuma neurodiversidade
5 Ansiedade
3 Depressão
1 Altas habilidades
1 Prefiro não responder

Nota metodológica: Censo interno WIM Brasil 2026, com 39 respondentes: 24 membros de comitês, 10 diretoras e 5 integrantes da equipe de suporte. Os dados são autodeclarados e representam exclusivamente esse grupo, não a população das empresas participantes do relatório setorial.

Time WIM Brasil

DIRETORAS VOLUNTÁRIAS



Patrícia Procópio
Diretora Presidente



Bárbara Schmitz
Diretora de Eventos
e Comunicação



Bianca Wajnberg
Diretora de
Compliance e LGPD



Cinthia Rodrigues
Diretora de Relações
Institucionais



Cláudia Diniz
Diretora Financeira



Clarissa Brandão
Diretora de Governança



Karen Gatti
Diretora de Eventos
e Comunicação



Lucia Carlos
Diretora de DHO



Luciana Félix
Diretora de DE&I



Nathália Gomide
Diretora de Patrocínios



Waleska Maciel
Diretora Jurídica

TIME EXECUTIVO



Clarissa Brandão
Diretora de Governança

Quem fez o relatório acontecer

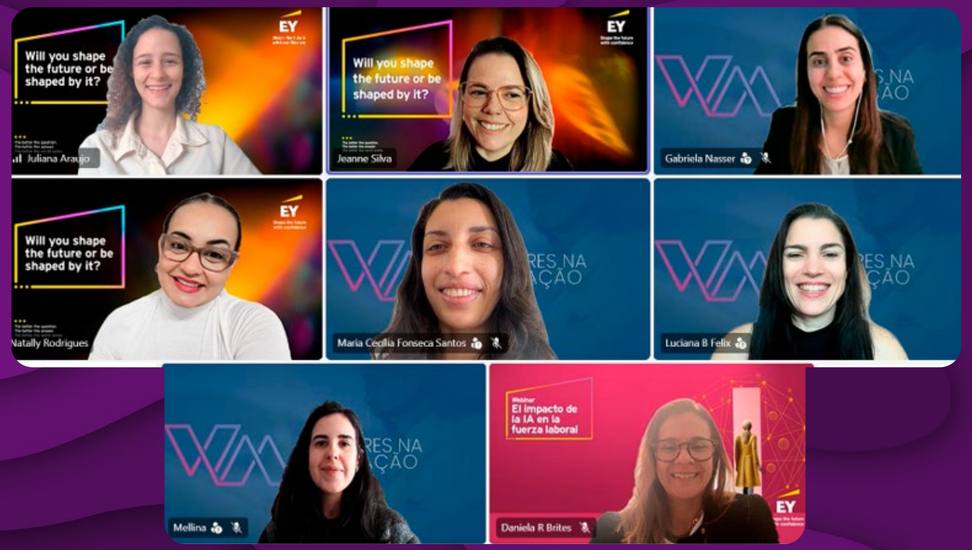
Nosso reconhecimento às organizações e às pessoas que sustentaram o ciclo 2026: produção, análise, revisão e deram forma a este relatório.

REALIZAÇÃO · WIM BRASIL

	Linkedin
Patrícia Procópio Presidente	
Luciana Felix Diretora de DE&I	
Claudia Diniz Co-fundadora e Diretora	
Karen Gatti Diretoria de Comunicação	
Barbara Joncew Diretoria	
Mellina Las Casas Coordenadora Executiva	
Camila Queiroz Coordenadora Executiva	

APOIO TÉCNICO, CONTEÚDO E REVISÃO · EY

	Linkedin
Daniela R. Brites Partner People Consulting	
Nathalia Gomide Director Clients & Industries	
Jeanne Silva SR Consulting People Consulting	
Juliana Araujo SR Consulting People Consulting	
Natally Rodrigues SR Consulting People Consulting	
Raissa Sales SR Consulting People Consulting	



COLABORAÇÃO E REVISÃO · MEMBRO VOLUNTÁRIO WIM BRASIL

Gabriela Nasser
Advocacia

Maria Cecília
Advocacia

Nossos patrocinadores e parceiros



Associado Fundador

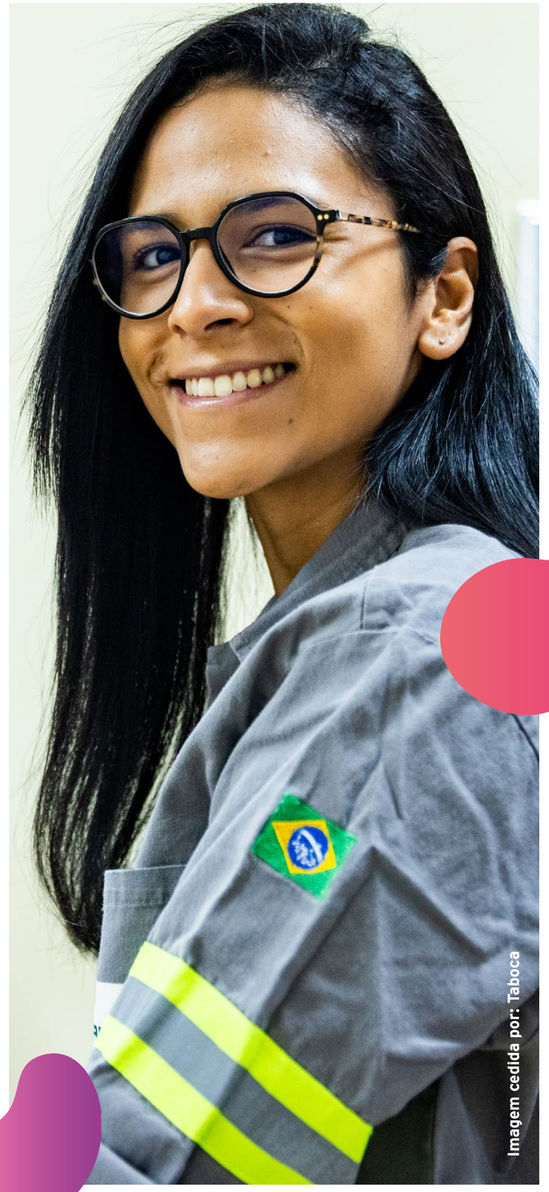
IBRAM 50 ANOS – Mineração do Brasil

Apoio Institucional

apexBrasil
30 ANOS ADIMB – Agência para o Desenvolvimento e Inovação do Setor Mineral Brasileiro
ABPM – Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa Mineral e Mineração
SIMINERAL – Sindicato das Indústrias Minerais do Estado do Pará
cme – Conselho da Mulher Empresária da Associação Comercial do Pará
mininghub.
AMC – Associação de Minerais Críticos
SGB – Serviço Geológico do Brasil
Minde – Sindicato das indústrias de mineração GO e DF
Ministério de Minas e Energia

Parceiros Estratégicos

BCCC – Brazil-Canada Chamber of Commerce / Brasil-Canada Chambre de Commerce
CCBC – Câmara de Comércio Brasil-Canadá
I&D 101


Imagem cedida por: Taboca

Glossário

- 50+ - Pessoas com 50 anos ou mais
- Burnout - Esgotamento extremo provocado por estresse prolongado e excesso de pressão no trabalho.
- CEO - Chief Executive Officer - principal executivo(a) da organização
- C-Level - Alta liderança executiva (diretoria estatutária)
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
- CVM - Comissão de Valores Mobiliários
- DE&I - Diversidade, Equidade e Inclusão
- Equal Pay Analysis - análise - análise estruturada de equidade salarial.
- EPI - Equipamento de Proteção Individual
- ERG - Employee Resource Group - Grupo de Afinidade
- ESG - Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)
- EY - Ernst & Young
- FTE - Full-time Equivalent - dedicação equivalente a tempo integral
- Headcount - Número total de pessoas/empregados considerado em uma determinada base ou população.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- ISP - Investimento Social Privado
- KPI/KPIs - Key Performance Indicator(s) - indicador(es)-chave de desempenho
- LGBTQIAP+ - Lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, queer, intersexo, assexuais, pansexuais e demais identidades
- NA* - Pergunta não aplicada ou sem resultado publicado no ciclo.
- NR - Norma Regulamentadora
- p.p. - Pontos percentuais
- Pipeline - Fluxo de pessoas ao longo das etapas de atração, desenvolvimento, progressão e sucessão.
- PcD - Pessoa com Deficiência
- PJ - Pessoa Jurídica (contratação)
- PLR - Participação nos Lucros e Resultados
- RH - Recursos Humanos
- STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics - Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática
- TDAH/TEA/TOC - Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade, Transtorno do Espectro Autista e Transtorno Obsessivo-Compulsivo
- Turnover - Índice que mede a saída e substituição de colaboradores em uma organização.
- VP - Vice-Presidente
- WIM Brasil - Women in Mining Brasil

Questionário WIM Brasil 2026

Respondentes participantes 2021 a 2026	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Respondentes	62	57	50	33	34	16
Nacionalidade da empresa	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Multinacional (capital total ou majoritário estrangeiro)	65%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Nacional (capital total ou majoritário brasileiro)	35%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
A empresa com operação no Brasil é listada em bolsa?	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim	26%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	74%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Gênero de quem lidera DE&I | NOVA PERGUNTA | (base: 51 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Mulher	86%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homem	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa não binária	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não sei informar	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Vínculo com a Lei nº 14.611/2023 | PERGUNTA ALTERADA | (base: 38 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Atende aos requisitos legais e inclui análises adicionais	37%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Realizada de forma voluntária, sem vínculo legal direto	34%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Realizada principalmente para atendimento legal	29%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Coleta de dados para a Resolução CVM nº 87 | PERGUNTA ALTERADA | QUEBRA DE SÉRIE: 2026 vem da pergunta Q36, sobre processos de coleta de dados para o reporte ESG]	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Não aplicável, empresa fora das categorias A ou B	40%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, dados já coletados e consolidados	34%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sem conhecimento técnico sobre a resolução	15%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Em estruturação para o próximo ciclo	11%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Especifique o setor principal de atuação da sua empresa: (nº de empresas; base: 26 empresas não mineradoras)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Serviços Técnicos e de Engenharia	6	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Consultoria e Gerenciamento de Projetos	5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Máquinas e Equipamentos	4	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Serviços Jurídicos	4	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Insumos e Produtos Operacionais para Mineração	2	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Infraestrutura, Construção e Projetos Industriais	2	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Tecnologia da Informação e Software	3	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Entidade Pública	0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Peças, Componentes e Acessórios	0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outros	0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Qual o porte da empresa, considerando a Receita Operacional Líquida do exercício social de 2025?	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Até R$ 4,8 milhões	10%	11%	8%	3%	6%	NA*
De R$ 4,8 milhões até R$ 300 milhões	16%	19%	16%	12%	18%	NA*
De R$ 300 milhões até R$ 500 milhões	6%	7%	8%	3%	3%	NA*
De R$ 500 milhões até R$ 1 bilhão	10%	7%	14%	15%	26%	NA*
De R$ 1 bilhão até R$ 3 bilhões	19%	18%	18%	21%	15%	NA*
Acima de R$ 3 bilhões	15%	21%	18%	30%	24%	NA*
A empresa não divulga faturamento	24%	18%	18%	15%	9%	NA*
Qual é o porte da organização, considerando o número total de pessoas empregadas? | NOVA PERGUNTA | (nº de empresas; base: 15 empresas que responderam)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Grande porte – 500 pessoas empregadas ou mais	7	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Médio porte – de 100 a 499 pessoas empregadas	3	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pequeno porte – até 99 pessoas empregadas	5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Qual é o país da matriz? | NOVA PERGUNTA | (nº de empresas; base: 40 empresas que informaram)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Canadá	9	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Reino Unido	5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Estados Unidos	5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Austrália	5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Brasil	3	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
China	2	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outros países (uma empresa cada)	11	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Em qual categoria sua empresa melhor se encaixa? (nº de empresas; base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Mineração	36	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Prestador de serviços para a Mineração	20	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Fornecedor de produto para a Mineração	6	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Em quais países a empresa atua? | NOVA PERGUNTA | (pergunta aberta; nº de empresas que citaram cada país; base: 40 empresas que responderam)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Argentina	10	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Austrália	11	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Brasil	33	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Canadá	18	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Chile	15	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Estados Unidos	21	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
México	11	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Peru	16	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outros países citados em menor quantidade	55	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Cargo do(a) representante | PERGUNTA ALTERADA | A escala de 2026 inclui Especialista e Sociedade/Conselho e deixa de trazer Assistente, portanto não há série comparável	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Gerência	29%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Diretoria/C-Level	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Supervisão/Coordenação	16%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Especialista	11%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Analista	8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sociedade/Conselho	5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro	4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Nacionalidade da empresa | PERGUNTA ALTERADA: em 2025 a escala publicada tinha três opções (Nacional, Multinacional e Estrangeira); em 2026 a pergunta Q9 oferece apenas Nacional e Multinacional	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Nacional (capital total ou majoritário brasileiro)	35%	44%	NA*	NA*	NA*	NA*
Multinacional (capital total ou majoritário estrangeiro)	65%	0%	NA*	NA*	NA*	NA*
Estrangeira	NA*	56%	NA*	NA*	NA*	NA*
Estágio do programa de DE&I (série histórica)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Formalizado	48%	63%	64%	73%	56%	69%
Em construção	34%	25%	30%	24%	41%	12%
Não possui	18%	12%	6%	3%	3%	19%
Resolução CVM nº 87 – recorte das 37 empresas às quais a norma se aplica | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Coletam e consolidam os dados	57%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Em estruturação para o próximo ciclo	19%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sem domínio técnico sobre a resolução	24%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Informe a duração padrão da licença parental oferecida pela organização, em número total de dias. | NOVA PERGUNTA | (nº de empresas; base: 62)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Conforme o Programa Empresa Cidadã (20 dias de licença-paternidade e 180 dias de licença-maternidade)	27	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Conforme a legislação trabalhista vigente (5 dias de licença-paternidade e 120 dias de licença-maternidade)	26	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro	9	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Total de colaboradores que se declararam satisfeitos com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional | PERGUNTA ALTERADA · SEM SÉRIE COMPARÁVEL: em 2026 a resposta é em número absoluto de colaboradores por gênero; a série anterior trazia o percentual de satisfação | (nº de colaboradores; base: 24 empresas com dados consistentes; excluídas 7 com soma de satisfeitos acima do total de respondentes)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Mulheres	3.170	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homens	11.467	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não binário/Outra identidade de gênero	2	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não declarados	7.705	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Total	22.344	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Indique os temas de capacitação em DE&I realizados por público-alvo. | MÚLTIPLA ESCOLHA | (nº de empresas e % sobre a base; base: 46 empresas que responderam)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Não discriminação e conformidade com a legislação atual	39 (85%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Conscientização de vieses inconscientes	39 (85%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Treinamento sobre gerenciamento de equipes diversas e inclusivas	36 (78%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Treinamento sobre oportunidades iguais de desenvolvimento e carreira	27 (59%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Desenvolvimento de competências técnicas da força de trabalho feminina	26 (57%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Atuação inclusiva nas rotinas de trabalho (por ex.: projeto de produto, atendimento ao cliente)	23 (50%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outras	2 (4%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Governança						
Orçamento anual de DE&I como % do orçamento de headcount | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Não possui orçamento específico	48%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Menor que 0,5%	35%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Entre 0,5% e 1,0%	15%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Entre 1,0% e 2,0%	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Acima de 2,0%	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Indique todas as dimensões de diversidade contempladas nas políticas e processos internos da sua empresa. | PERGUNTA ALTERADA: em 2025 os percentuais publicados eram calculados sobre o total de menções e em 2026 sobre as empresas respondentes, portanto não há série comparável | MÚLTIPLA ESCOLHA | (base: 49 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Gênero	100%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa com deficiência	96%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Raça/Etnia	86%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
LGBTQIAP+	82%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Idade/Gerações	59%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Classe socioeconômica	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Diversidade Religiosa	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Diversidade Corporal (inclusão de pessoas com diferentes características físicas)	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cuidadores de crianças, pessoas com deficiência e idosos	6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas em situação de refúgio/migrantes em situação de vulnerabilidade	4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas Encarceradas	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas em Situação de Rua	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outra(s)	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Dentre as dimensões abaixo, selecione até 5 que são priorizadas formalmente (ex.: possuem metas específicas e indicadores monitorados): NOVA PERGUNTA | MÚLTIPLA ESCOLHA | (base: 51 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Gênero	92%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa com deficiência	86%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Raça/Etnia	65%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Idade/Gerações	51%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
LGBTQIAP+	45%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Classe socioeconômica	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Diversidade Religiosa	4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Diversidade Corporal (inclusão de pessoas com diferentes características físicas)	4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas Encarceradas	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas em situação de refúgio/migrantes em situação de vulnerabilidade	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas em Situação de Rua	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cuidadores de crianças, pessoas com deficiência e idosos	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Indique quais ações práticas estão implementadas em sua organização para cada uma das dimensões de diversidade apresentadas. | NOVA PERGUNTA | MÚLTIPLA ESCOLHA | (nº de empresas que assinalaram a ação para ao menos uma dimensão; base: 38 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Grupos de afinidade (ERGs)/pontos focais	36	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Palestras pontuais	36	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Programa de mentoria	27	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Programa de desenvolvimento	26	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratação afirmativa	24	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Divulgação de vaga em plataforma nichada	21	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Formatos flexíveis de contratação	12	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Plano de benefícios diferenciados	12	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Preparação para a aposentadoria	8	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Postergação da aposentadoria	5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro(s)	2	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Dimensões alcançadas pelas duas ações mais disseminadas (ERGs · palestras) | NOVA PERGUNTA | (nº de empresas; base: 38 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Gênero	34 ERGs · 33 palestras	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
LGBTQIAP+	27 · 26	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Raça/Etnia	24 · 26	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa com deficiência	18 · 19	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Idade/Gerações	17 · 22	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Dimensões alcançadas pelas demais ações | NOVA PERGUNTA | MÚLTIPLA ESCOLHA | (nº de empresas; base: 38 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Divulgação de vaga em plataforma nichada	Gênero 14 · Raça/Etnia 9 · PcD 10 · LGBTQIAP+ 6 · Idade/Gerações 3	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro(s)	Gênero 1 · Raça/Etnia 0 · PcD 1 · LGBTQIAP+ 1 · Idade/Gerações 0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Postergação da aposentadoria	Gênero 0 · Raça/Etnia 0 · PcD 0 · LGBTQIAP+ 0 · Idade/Gerações 5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Preparação para a aposentadoria	Gênero 0 · Raça/Etnia 0 · PcD 0 · LGBTQIAP+ 0 · Idade/Gerações 8	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Programa de mentoria	Gênero 26 · Raça/Etnia 9 · PcD 3 · LGBTQIAP+ 6 · Idade/Gerações 6	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Programa de desenvolvimento	Gênero 25 · Raça/Etnia 15 · PcD 10 · LGBTQIAP+ 11 · Idade/Gerações 9	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Plano de benefícios diferenciados	Gênero 9 · Raça/Etnia 1 · PcD 2 · LGBTQIAP+ 3 · Idade/Gerações 2	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Formatos flexíveis de contratação	Gênero 9 · Raça/Etnia 5 · PcD 4 · LGBTQIAP+ 6 · Idade/Gerações 7	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratação afirmativa	Gênero 19 · Raça/Etnia 8 · PcD 14 · LGBTQIAP+ 4 · Idade/Gerações 5	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Ações e processos de DE&I implementados no dia a dia | PERGUNTA ALTERADA | QUEBRA DE SÉRIE: 2026 vem da pergunta Q32, com redação e opções novas; 2025 reproduz a pergunta anterior | (base 2026: 49 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Recrutamento e seleção com mecanismos de imparcialidade	80%	80%	NA*	NA*	NA*	NA*
Infraestrutura acessível a todos os grupos	71%	63%	NA*	NA*	NA*	NA*
Programas de orientação/mentoria para grupos sub-representados	45%	0%	NA*	NA*	NA*	NA*
Avaliação de desempenho com avaliadores diversos	35%	37%	NA*	NA*	NA*	NA*
Mapa sucessório com critérios de DE&I	24%	19%	NA*	NA*	NA*	NA*
Ajuste salarial baseado em análise de dados	22%	20%	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção com comitês decisórios diversos	22%	15%	NA*	NA*	NA*	NA*

Qual área é a principal responsável pelo desenho, coordenação e implementação das iniciativas e ações de DE&I na organização? | PERGUNTA ALTERADA: substitui a pergunta de 2025 sobre supervisão primária e autoridade de decisão, com opções novas, portanto não há série comparável | (base: 51 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Recursos Humanos/People/Talent	65%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Área ou comitê específico de DE&I	18%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Responsabilidade Social/Sustentabilidade /ESG	8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outras áreas	6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Estratégia/Transformação Organizacional	4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não há uma área formalizada	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Jurídico e Compliance	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Quem é o principal responsável pela aprovação da estratégia, prioridades e plano de ação de DE&I na organização? | NOVA PERGUNTA | (base: 51 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Liderança sênior (C-Level)	43%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Recursos Humanos/People/Talent	24%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Comitê Executivo	12%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não há instância formal de aprovação	8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Comitê de DE&I	8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outras instâncias	4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Conselho de Administração	3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Jurídico e Compliance	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Periodicidade de revisão do Plano de Ação de DE&I | NOVA PERGUNTA | (base: 51 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Anual	57%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sem periodicidade definida	24%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Semestral	12%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro	6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Bienal	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
De que forma a Alta Liderança (C-Level/Diretoria) atua como patrocinadora de DE&I? | NOVA PERGUNTA | (base: 51 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Lidera pelo exemplo	49%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Comunicação clara e transparente	22%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Estrutura e estratégia de DE&I	16%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Comitês executivos de DE&I	13%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mentoria e Patrocínio	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha organização tem um(a) executivo(a) sênior como responsável por iniciativas de diversidade | PERGUNTA ALTERADA: a escala de 2026 distingue C-Level, Gerente Sênior e responsabilidade dividida; até 2025 a escala era existente e formalizado/existente e não formalizado/não existente | (base: 51 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, executivo(a) C-Level (CEO, VP ou Diretor Executivo)	37%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, Gerente Sênior ou Diretor de área (não C-Level)	35%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não há responsável sênior formalizado	18%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Parcialmente, dividida entre líderes (comitê)	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Responsável pela gestão e disseminação do programa de DE&I | PERGUNTA ALTERADA | (base: 51 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Pessoa do RH que acumula DE&I entre suas responsabilidades	57%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Gerência dedicada ao programa de DE&I	16%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa de outra área que acumula DE&I	12%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Diretoria dedicada ao programa de DE&I	6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não há líder ou área definidos para o tema	6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa dedicada à gestão do programa de DE&I	3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Como sua organização comunica seu compromisso e os avanços em Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)? NOVO FORMATO 2026 – Q18: as colunas são frequências, não anos | (base: 51 empresas)	Mensal	Trimestral	Semestral	Anual	Ocorre sob demanda/ Sazonal	Não se aplica
Interno – Canais institucionais (e-mails corporativos, comunicados oficiais, intranet/portal interno etc.)	24%	10%	6%	4%	57%	0%
Interno – Comunicação educativa e de engajamento (campanhas, eventos, materiais etc.)	18%	14%	4%	8%	55%	2%
Externo – Canais institucionais externos (site institucional, redes sociais oficiais, comunicados públicos)	10%	14%	4%	4%	63%	6%
Externo – Relatórios formais (ESG, Sustentabilidade, DE&I)	0%	4%	2%	57%	27%	10%
Externo – Compromissos públicos, pactos ou fóruns externos	6%	4%	0%	18%	47%	25%
Externo – Mídia, reputação e reconhecimento (entrevistas e matérias na mídia, prêmios, rankings ou certificações)	6%	4%	0%	6%	65%	20%
Outros, especifique	8%	0%	0%	2%	14%	76%

Minha empresa realiza o Censo de Diversidade (autodeclaração dos empregados) com periodicidade definida? | PERGUNTA ALTERADA: em 2025 a escala era "existente e formalizado/existente e não formalizado/não existente"; em 2026 a Q37 usa "Sim, formalizado e periódico/Sim, mas de forma eventual ou não formalizada/Não realizamos"	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim, formalizado e periódico	37%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, mas de forma eventual/não formalizada	26%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não realizamos	37%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Com que frequência o censo de diversidade é realizado? | (base: 39 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Anualmente	41%	29%	NA*	NA*	NA*	NA*
Bienalmente	28%	26%	NA*	NA*	NA*	NA*
Outra periodicidade (especifique)	31%	45%	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa revisa periodicamente seus métodos de avaliação (testes técnicos, dinâmicas e critérios de seleção) para identificar vieses inconscientes? | NOVA PERGUNTA | Em 2026 - Q33; não tem série anterior e NÃO é continuação da pergunta de não discriminação nos processos seletivos (Q39), que é outra pergunta, exibida a seguir	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, revisamos periodicamente	31,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, mas de forma eventual	44,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não realizamos essa revisão	24,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui diretrizes ou processos formais que garantam a equidade e a não discriminação nos processos seletivos para os seguintes grupos. | NOVO FORMATO 2026 - Q39	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Gênero	81%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa com Deficiência (PcD)	69%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Raça/etnia	68%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
LGBTQIAP+	61%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Gerações	60%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outros grupos minorizados	32%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possui diretrizes específicas	21%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Auditorias de conformidade em DE&I (discriminação, assédio e desigualdade) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, realiza	37%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Em desenvolvimento	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não realiza	36%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Metas públicas de DE&I com prazo | NOVA PERGUNTA | (base: 51 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	57%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	43%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Selecione quais políticas da organização possuem cláusulas ou metas específicas de DE&I: (base 2026: 49 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Recrutamento e seleção	80%	81%	83%	65%	86%	100%
Política interna de DE&I	71%	61%	62%	65%	72%	43%
Parentalidade	45%	44%	36%	39%	38%	29%
Capacitação	43%	44%	49%	45%	72%	29%
Flexibilidade e equilíbrio	29%	37%	49%	52%	38%	43%
Avaliação de desempenho	22%	28%	38%	39%	55%	43%
Promoção	18%	24%	30%	16%	38%	29%
Comunicação	16%	22%	30%	45%	52%	29%
Selecione quais indicadores sua empresa monitora e analisa periodicamente por recortes demográficos de grupos minorizados: NOVO FORMATO 2026 – Q35: substitui a pergunta "A minha organização coleta e analisa os seguintes tipos de dado", publicada até 2025; a lista de indicadores mudou, por isso não há série comparável | (base: 41 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Composição do quadro funcional	93%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Engajamento e clima (feedbacks)	68%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Equidade salarial (equal pay)	59%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Retenção e turnover (inclui pós-licença)	59%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Taxa de promoção	34%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Performance/avaliação de desempenho	32%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Presença em áreas core/receita	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Absenteísmo e licenças por perfil	24%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Existe vinculação formal entre a remuneração variável (bônus/PLR) da alta liderança e o atingimento de metas específicas de DE&I? | PERGUNTA ALTERADA: em 2026 a Q24 é Sim/Não; até 2025 a escala era "existente e formalizado/existente e não formalizado/não existente", portanto não há série comparável	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	26%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	74%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
A organização possui políticas ou diretrizes formais que integram explicitamente os princípios de DE&I em seus processos internos? | PERGUNTA ALTERADA: em 2026 a Q28 usa a escala "Sim, formalizadas/Sim, mas não formalizadas/Não possui"; até 2025 a escala era "existente e formalizado/não formalizado/não existente", portanto não há série comparável.	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, formalizadas	55%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, mas não formalizadas	24%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possui	21%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui um processo estruturado de monitoramento de indicadores de DE&I com definição de planos de ação baseados nos resultados? | PERGUNTA ALTERADA: em 2026 a Q34 usa a escala "Sim, formalizado/Sim, mas não formalizado/Não possui", em escala diferente da publicada até 2025, portanto não há série comparável	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, formalizado	31%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, mas não formalizado	35%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possui	34%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Selecione 3 ações prioritárias do programa de DE&I em sua empresa, em ordem de prioridade – % de empresas que colocaram o tema entre as 3 primeiras prioridades | PERGUNTA ALTERADA 2026 – Q131: as opções e a forma de captura mudaram em relação às prioridades publicadas até 2025, portanto não há série comparável | (base: 51 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Fortalecer a cultura inclusiva para ser referência no setor	71%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Atrair e reter talentos (Marca Empregadora)	69%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Aumentar a representatividade e remover barreiras de grupos minorizados	61%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Impulsionar a inovação e os resultados do negócio	41%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cumprir requisitos legais e regulatórios	35%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Melhorar a reputação e a relação com as comunidades locais	24%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

A organização utiliza os dados analisados e mencionados na pergunta anterior para definir metas específicas de interseccionalidade? | NOVO FORMATO 2026 – Q27 | (base: 38 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	45%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	55%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Os princípios de DE&I estão explicitamente formalizados no Código de Conduta ou documento de Valores? | PERGUNTA ALTERADA: em 2026 a Q54 é Sim/Não; até 2025 a escala era "existente e formalizado/existente e não formalizado não existente", portanto não há série comparável	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim	85%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	15%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
O comitê de diversidade, equidade e inclusão reporta ao | PERGUNTA ALTERADA | opções de resposta revistas em 2026 (Q61); pergunta condicional, respondida apenas pelas empresas com comitê | (base 2026: 21 empresas com comitê)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Comitê Executivo (Alta Liderança - diretores/C-Level)	52%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Comitê de Recursos Humanos	38%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Conselho de Administração	5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Comitê de Riscos/Auditoria	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Comitê de Responsabilidade Social/Sustentabilidade	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro(s)	5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa disponibiliza canal de denúncias (ou ética) com garantia de anonimato e fluxos formais de apuração para casos de discriminação e assédio? | A série 2021-2026 do canal foi classificada como diretamente comparável e refere-se à pergunta anterior "A minha organização possui canal confidencial e confiável para endereçar temas de discriminação e assédio"	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Existente e formalizado	90%	84%	90%	94%	97%	94%
Existente e não formalizado	5%	7%	6%	0%	3%	0%
Não existente	5%	9%	4%	6%	0%	6%

Minha empresa possui um Comitê de DE&I formalmente instituído, com regimento próprio, orçamento anual definido e ao menos 1 FTE dedicado? | PERGUNTA ALTERADA: em 2026 a Q140 é Sim/Não; a redação e a escala publicadas até 2025 eram diferentes, portanto não há série comparável	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	34%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	66%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui Grupos de Afinidade (ERGs) estruturados ou designou formalmente "Pontos Focais" (embaixadores) para as pautas de DE&I? | PERGUNTA ALTERADA: em 2026 a Q50 distingue "ambos formalizados/apenas um dos dois/não possui"; até 2025 a escala era "existente e formalizado/não formalizado não existente", portanto não há série comparável	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, ambos formalizados	39%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, apenas um dos dois	22%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possui	39%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Qual o escopo de atuação e responsabilidade desses Grupos ou Pontos Focais? Selecione todas as alternativas aplicáveis: (base: 38 empresas) | PERGUNTA ALTERADA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Suporte na elaboração e implementação de ações de inclusão e equidade	87%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de eventos de conscientização	82%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Acolhimento e suporte individual	68%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outros, quais?	8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Os Grupos de Afinidade ou Pontos Focais possuem canal direto de reporte ou consulta periódica com a Alta Liderança (Comitê Executivo/Diretoria)? (base: 38 empresas) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, mas de forma eventual	55%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, com periodicidade definida	32%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possuem canal direto	13%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Indique quais ações práticas estão implementadas em sua organização para cada uma das dimensões de diversidade apresentadas. – Grupos de Afinidade (ERGs) ou "Pontos Focais" (embaixadores). (base: 38 empresas com ERGs/pontos focais) | PERGUNTA ALTERADA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Gênero	89%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
LGBTQIAP+	71%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Raça/Etnia	63%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoa com deficiência	47%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Idade/Gerações	45%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outra(s)	16%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Indique todas as modalidades de investimento social com foco em DE&I ativas na sua empresa. Selecione todas as alternativas aplicáveis. (base: 41 empresas) | PERGUNTA ALTERADA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Iniciativas de formação educacional e capacitação profissional voltadas a grupos diversos, com foco em empregabilidade, geração de renda ou desenvolvimento social.	76%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Programas sociais próprios e estruturados, voltados ao desenvolvimento e atendimento de grupos diversos nas comunidades sob a área de influência da empresa.	66%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Iniciativas de empoderamento e inclusão de grupos minorizados (ex.: mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAP+, pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica).	66%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Programas de incentivo a empreendedores(as) ou negócios liderados por pessoas de grupos diversos.	51%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Iniciativas locais para fornecedores que visam o crescimento e suporte da comunidade onde a organização atua.	51%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Nenhuma das opções acima. Equidade de gênero não é o foco dos investimentos sociais da organização.	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha empresa possui estratégia de Investimento Social Privado (ISP) formalizada, com orçamento anual destinado a projetos sociais nas comunidades de atuação? | PERGUNTA ALTERADA | QUEBRA DE SÉRIE: até 2025 a pergunta era "A minha organização possui uma estratégia de investimento social, direcionando um orçamento específico para comunidade."; em 2026 passou a exigir estratégia formalizada e orçamento anual dedicado, portanto não há série comparável]	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	56%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente	34%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Investimento social como foco declarado (série histórica) (base 2026: 41 empresas que responderam à Q64) QUEBRA DE SÉRIE: 2026 é o complemento da opção "Nenhuma das opções acima. Equidade de gênero não é o foco dos investimentos sociais da organização." na Q64, que trata das modalidades de investimento social com foco em DE&I; 2021-2025 reproduzem o complemento da mesma opção na pergunta anterior "A minha organização realiza investimentos sociais por meio de:", restrita ao foco em equidade de gênero	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Investimento social como foco declarado	90%	92%	100%	97%	85%	80%
Informe os recursos destinados a projetos sociais no período de 01/06/2025 a 31/05/2026: – Iniciativas de impacto social | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Valor total investido (R$)	R$ 12,8 bi	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Número total de parcerias/instituições apoiadas	1.043	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Informe os recursos destinados a projetos sociais no período de 01/06/2025 a 31/05/2026: – Iniciativas de impacto social com foco no público feminino | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Valor total investido (R$)	R$ 5,4 mi	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Número total de parcerias/instituições apoiadas (40% de 1.043 parcerias/instituições totais)	414	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa exige a apresentação de indicadores ou evidências de práticas de DE&I como critério obrigatório para a homologação ou renovação de contratos com fornecedores? | PERGUNTA ALTERADA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim	8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	92%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Informe o número absoluto de fornecedores ativos de 01/06/2025 a 31/05/2026: (base: 62 empresas) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Total de fornecedores ativos	67.190	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Fornecedores com cláusula ou política formal de DE&I	1.002 (1,5%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Fornecedores que possuam controle societário majoritário feminino (≥51%) e/ou mulheres ocupando cargos de alta liderança, como posições de C-level e diretoria.	358 (0,5%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa monitora e divulga publicamente indicadores de gênero para evidenciar o impacto social de suas operações (exemplo Relatório de Sustentabilidade/ESG)? | PERGUNTA ALTERADA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, formalizado e estabelecido	52%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, porém em construção ou não formalizado	18%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente	30%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Representatividade						
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO: Total da força de trabalho	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Mulheres	25%	22%	23%	21%	17%	15%
Homens	75%	78%	77%	79%	83%	85%
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO: Alta Liderança (Gestão Corporativa)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Mulheres	24%	28%	24%	32%	NA*	NA*
Homens	76%	72%	76%	68%	NA*	NA*
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO: Cargos não gerenciais	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Mulheres	22%	16%	19%	NA*	NA*	NA*
Homens	78%	84%	81%	NA*	NA*	NA*
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO: Liderança (Gestão Operacional)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Mulheres	22%	17%	10%	NA*	NA*	NA*
Homens	78%	83%	90%	NA*	NA*	NA*
RAÇA/ETNIA (mulheres nas respondentes) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Branca	48,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Parda	36,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Preta	9,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não declarado	4,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Amarela	1,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Indígena	0,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Fontes das tabelas de força de trabalho: Apêndices WIM Brasil 2025 (base 57 empresas), 2024 (total: 50 empresas; cargos não gerenciais e gestão operacional: 28 empresas) e 2022 (base 33 empresas). As demais células permanecem NA* por ausência de indicador equivalente no apêndice do respectivo ano.

FAIXA ETÁRIA – % entre as mulheres (base: 16.101 mulheres reportadas) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Colaboradores até 17 anos	0,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 18 e 24 anos	15,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 25 e 34 anos	38,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 35 a 44 anos	31%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 45 e 54 anos	12%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 55 e 64 anos	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores com 65 anos ou mais	0,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
FAIXA ETÁRIA – % entre os homens (base: 66.354 homens reportados) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Colaboradores até 17 anos	0,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 18 e 24 anos	7,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 25 e 34 anos	36,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 35 a 44 anos	30,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 45 e 54 anos	18,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 55 e 64 anos	5,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores com 65 anos ou mais	0,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
FAIXA ETÁRIA – pessoas não binárias/outra identidade de gênero e não declaradas (nº de pessoas: não binárias · não declaradas) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Colaboradores até 17 anos	0 · 0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 18 e 24 anos	0 · 0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 25 e 34 anos	1 · 0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 35 e 44 anos	1 · 0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 45 e 54 anos	0 · 1	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores entre 55 e 64 anos	0 · 0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores com 65 anos ou mais	0 · 0	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Total	2 · 1	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – tipo de deficiência, por gênero (% dentro de cada gênero; base: 632 mulheres, 1.786 homens, 5 pessoas não binárias e 2 não declaradas com tipo informado; exclui "outra(s) deficiência(s)") | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Total PcD entre as mulheres reportadas	4,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres – Física	38,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres – Visual	31,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres – Auditiva	20,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres – Intelectual	5,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres – Psicossocial (ou Mental)	3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres – Múltipla	0,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homens – Física	47,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homens – Visual	30,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homens – Auditiva	15,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homens – Intelectual	3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homens – Psicossocial (ou Mental)	3,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Homens – Múltipla	0,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas não binárias/outra identidade de gênero – Visual (5 de 5 pessoas)	100%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não declarados – Física (1 de 2 pessoas)	50%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não declarados – Psicossocial (ou Mental) (1 de 2 pessoas)	50%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

LIDERANÇA FEMININA SEGUE BRANCA, MAS A CONCENTRAÇÃO RECUA – composição racial por nível (LÍDER/NÃO LÍDER)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
LÍDER – Branca	61,2%	64,7%	65,4%	63,6%	NA*	NA*
LÍDER – Parda	24,5%	27,6%	26,5%	28,7%	NA*	NA*
LÍDER – Preta	5,1%	5,7%	5,6%	5,3%	NA*	NA*
LÍDER – Amarela	1,8%	2%	2,4%	2,2%	NA*	NA*
LÍDER – Não declarado	7,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
LÍDER – Indígena	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	NA*	NA*
NÃO LÍDER – Branca	45,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
NÃO LÍDER – Parda	38,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
NÃO LÍDER – Preta	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
NÃO LÍDER – Não declarado	4,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
NÃO LÍDER – Amarela	1,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
NÃO LÍDER – Indígena	0,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO – % DE MULHERES POR NÍVEL DE DECISÃO | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Liderança (Gestão Operacional)	22%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Alta Liderança (Gestão Corporativa)	24,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Conselho Administrativo	23,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Conselhos sem nenhuma mulher	50%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
METAS E MEDIÇÃO – META FORMAL PARA MULHERES (% de EMPRESAS) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Gênero priorizado	76%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Metas com prazo	47%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Interseccional	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
DE&I	26%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Negras e indígenas	7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Medição do recorte racial por processo (empresas que reportam) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Composição racial por hierarquia	50%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações	21%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoções	16,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sucessão	8,10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Participação PcD por nível hierárquico | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Cargos não gerenciais	4,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Liderança (Gestão Operacional)	1,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Alta Liderança (Gestão Corporativa)	0,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui uma estratégia ou plano de ação específico para a gestão da diversidade geracional (incluindo o envelhecimento da força de trabalho)? | PERGUNTA ALTERADA	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, com ações estruturadas em execução (5)	8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, em fase de planejamento/estruturação (17)	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possui estratégia definida (39)	63%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não sei informar (1)	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui uma política que estabelece uma idade limite para o desligamento obrigatório (aposentadoria compulsória por critério de idade)? | PERGUNTA ALTERADA	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	100%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha organização mensura e acompanha métricas relacionadas a mulheres em posição de liderança. | PERGUNTA ALTERADA	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, formalizado e periódico	56,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não monitora	16,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, mas de forma eventual/não formalizada	27,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui metas formais para contratação de Mulheres Negras (Pretas e Pardas) e/ou Mulheres Indígenas? | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim	6,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	93,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Nota de correção (5º Relatório – 2025, p. 26): os percentuais internacionais citados se referiam à participação da mineração de grande escala no emprego total de cada país, e não à proporção de mulheres no setor. A participação feminina correta é: Suécia 25%, Canadá 19%, Gana 18%, Mongólia 16%, Austrália 15%, África do Sul 13%, Colômbia e Zâmbia 11%, Argentina, Brasil e Chile 10%, Peru 9%. A correção não altera os demais indicadores. Fonte: IGF/IISD, Women and the Mine of the Future (2023)

DESENVOLVIMENTO FEMININO E CARREIRA

% de mulheres em contratações, promoções e desenvolvimento de lideranças (% de mulheres entre as pessoas de cada etapa) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Contratações – total (Q82; base: 49 empresas)	24,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações para cargos de gestão	25,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações para cargos não gerenciais	24,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoções – total (Q85; base: 52 empresas)	21,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores promovidos para cargos de gestão	22,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores promovidos para cargos não gerenciais	21,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores que participaram do programa de desenvolvimento de lideranças (Q88; base: 57 empresas)	24,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Informe o número de colaboradores promovidos no período de 01/06/2025 a 31/05/2026, distribuídos por etnia/cor ou raça e gênero, de acordo com o cargo de destino (gestão e cargos não gerenciais). – % de mulheres entre as pessoas promovidas (base: 10 empresas) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Promoção de pessoas brancas em cargos de gestão	37,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas brancas em cargos não gerenciais	31,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas pretas em cargos de gestão	23,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas pretas em cargos não gerenciais	27,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas pardas em cargos de gestão	26,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas pardas em cargos não gerenciais	27,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas amarelas em cargos de gestão	41,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas amarelas em cargos não gerenciais	33%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas indígenas em cargos de gestão	33,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Promoção de pessoas indígenas em cargos não gerenciais	23,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas não declaradas em cargos de gestão promovidas	21,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas não declaradas em cargos não gerenciais promovidas	38,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Total – todas as raças/cores e níveis	29,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Informe o número de novos colaboradores contratados (admissões externas) no último ano, cruzando etnia/cor ou raça, gênero e nível hierárquico (Gestão e Não Gerenciais). – % de mulheres entre as pessoas contratadas (base: 13 empresas) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Contratações de pessoas brancas em cargos de gestão	39,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas brancas em cargos não gerenciais	46,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas pretas em cargos de gestão	40,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas pretas em cargos não gerenciais	42,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas pardas em cargos de gestão	28,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas pardas em cargos não gerenciais	43,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas amarelas em cargos de gestão	12,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas amarelas em cargos não gerenciais	41,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas indígenas em cargos de gestão	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de pessoas indígenas em cargos não gerenciais	40%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de não declarados em cargos de gestão	18,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Contratações de não declarados em cargos não gerenciais	24,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Total – todas as raças/cores e níveis	41,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha empresa oferece benefícios ou auxílios específicos (financeiros ou de infraestrutura) para empregadas em fase de amamentação ou com filhos de até 3 anos?	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado (43)	69%	65%	56%	64%	NA*	NA*
Existente e não formalizado (5)	8%	5%	16%	3%	NA*	NA*
Não existente (14)	23%	30%	28%	33%	NA*	NA*

Minha empresa oferece benefícios ou auxílios específicos (financeiros ou de infraestrutura) para diferentes configurações familiares no cuidado com crianças na primeira infância, como casais homoafetivos e responsáveis que cuidam sozinhos da criança? | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado (20)	32%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado (6)	10%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente (36)	58%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa aderiu formalmente ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008)? (base: 62 empresas) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, formalizado e em funcionamento	47%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	53%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa dispõe de políticas e/ou comunicações formais que incentivam o uso integral da licença parental estendida por homens e mulheres, assegurando a ausência de impacto negativo na carreira? | NOVA PERGUNTA | (base: 33 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim	27%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	73%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Quais níveis hierárquicos participaram de treinamentos formais em DE&I? Selecione todas as alternativas aplicáveis. (base: 46 respondentes) | PERGUNTA ALTERADA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Diretoria/C-Level	94%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Gerência	98%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Supervisão/Coordenação	98%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Especialista	83%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Analista	78%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Assistente/Auxiliar	74%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Operacional	72%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Nenhum nível	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Indique os temas de capacitação em DE&I realizados por público-alvo. Selecione todas as alternativas aplicáveis. (número de empresas) | PERGUNTA ALTERADA | (base: 46 empresas que realizam capacitação – pergunta condicional a Q43)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Não discriminação e conformidade com a legislação atual.	39	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Conscientização de vieses inconscientes.	39	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Treinamento sobre gerenciamento de equipes diversas e inclusivas.	36	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Treinamento sobre oportunidades iguais de desenvolvimento e carreira.	27	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Desenvolvimento de competências técnicas da força de trabalho feminina.	26	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Atuação inclusiva nas rotinas de trabalho – por exemplo: projeto de produto, serviço de atenção ao cliente etc.	23	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outras. Quais?	2	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui um cronograma estruturado de treinamentos e capacitações com foco em DE&I? | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, estamos bem avançados nisso	37%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Ainda estamos em construção	37%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não, ainda não começamos	26%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha organização possui programa de desenvolvimento específico para mulheres em STEM (Engenharias, Matemática, Ciência e Tecnologia). PERGUNTA ALTERADA – opções de resposta alteradas em 2026, mas o sentido das respostas se manteve, preservando o comparativo histórico	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Existente e formalizado	14,5%	12,3%	6%	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado	17,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente	67,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui programas de mentoria, patrocínio ou treinamento focados exclusivamente na preparação de mulheres para cargos de liderança (independente da área)? | PERGUNTA ALTERADA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, temos um programa estruturado e formalizado	38,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não temos um programa	32,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Temos algumas iniciativas, mas não são formalizadas	29%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Minha empresa realiza o monitoramento integrado de indicadores de gênero em todas as etapas (Atração > Admissão > Desenvolvimento > Remuneração > Promoção > Sucessão > Retenção)? | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	30,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	69,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Indique quais ações práticas estão implementadas em sua organização para cada uma das dimensões de diversidade apresentadas. – Programa de contratação afirmativa, dimensão Gênero | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Programa de contratação afirmativa.	30,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Os Grupos de Afinidade ou Pontos Focais possuem canal direto de reporte ou consulta periódica com a Alta Liderança (Comitê Executivo/Diretoria)? | NOVA PERGUNTA | (base: 38 empresas com ERGs ou Pontos Focais – pergunta condicional a Q50)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, com periodicidade definida	31,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, mas de forma eventual	55,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possuem canal direto	13,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Colaboradores que participaram do programa de desenvolvimento de lideranças, conforme gênero (total 2.328; base 57 empresas) | NOVA PERGUNTA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Homens (1.757)	75,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres (571)	24,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não binário/Outra identidade de gênero (0)	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não declarados (0)	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa realiza diagnósticos para identificar barreiras de gênero em áreas operacionais/técnicas e possui planos de ação específicos para acelerar a presença de mulheres nessas áreas? | PERGUNTA ALTERADA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Sim, estamos bem avançados nisso	26%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Ainda estamos em construção	40%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não, ainda não começamos	34%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha empresa aplica treinamentos obrigatórios ou guias de mitigação de vieses inconscientes especificamente para líderes que participam de processos seletivos? | PERGUNTA ALTERADA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim, formalizado e obrigatório	18%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, mas de forma opcional/não formalizada	42%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não possui essa prática	40%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA

Minha empresa possui um processo estruturado de monitoramento e análise de denúncias de assédio (moral e sexual)? | NOVA PERGUNTA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim, formalizado e em funcionamento	89%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Sim, parcialmente estruturado	5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Quantas denúncias de assédio foram recebidas pelo Canal de Ética ou instância equivalente no último ano | PERGUNTA ALTERADA | QUEBRA DE SÉRIE: em 2026 contam-se apenas as denúncias formalmente registradas entre 01/06/2025 e 31/05/2026	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Recebidas	593	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Quantas denúncias de assédio foram recebidas pelo Canal de Ética ou instância equivalente no último ano | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Assédio moral	84%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Assédio sexual	16%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha empresa possui políticas ou programas estruturados voltados especificamente para a prevenção do burnout e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho? | PERGUNTA ALTERADA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	53%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente	15%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado	32%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Os anos anteriores não são comparáveis.

Qual área possui a responsabilidade formal pela gestão da saúde mental e dos riscos psicossociais na organização? | NOVA PERGUNTA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Medicina Ocupacional (31)	50%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Recursos Humanos (22)	35%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro. Qual? (7)	11%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Liderança imediata (2)	3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Informe o número total de operações da empresa no Brasil, incluindo, quando aplicável, minas, plantas, escritórios e outras unidades operacionais. | NOVA PERGUNTA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Total de operações no Brasil	443	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Indique todas as medidas disciplinares ou de suporte que foram aplicadas após a conclusão das investigações de casos procedentes de assédio sexual: (número de empresas) | NOVA PERGUNTA | (base: 58 empresas que responderam)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Outros. Quais?	26	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Suspensão para pessoa acusada	8	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Apoio psicológico para a vítima	14	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Treinamento da pessoa acusada	16	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Advertência escrita para pessoa acusada	16	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Advertência verbal para pessoa acusada	18	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Treinamento e conscientização na área/empresa	20	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Desligamento/Desmobilização da pessoa acusada	22	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Feedback para pessoa acusada	23	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha empresa possui um processo estruturado de identificação e avaliação de riscos psicossociais, em conformidade com as diretrizes da NR-1? | NOVA PERGUNTA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	73%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado	15%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente	13%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha empresa utiliza indicadores específicos para medir a segurança psicológica (percepção de liberdade para expressar ideias e assumir riscos sem medo de punição) em suas pesquisas internas? | NOVA PERGUNTA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	69%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	31%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Quais dos seguintes indicadores de saúde mental e bem-estar são monitorados e analisados periodicamente pela organização? Selecione todas as opções cujos dados são rastreados: | NOVA PERGUNTA | (base: 54 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Afastamentos e absenteísmo	85%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Clima organizacional e relações de trabalho	85%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Denúncias e incidentes organizacionais	81%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Ações preventivas e capacidade institucional	63%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Rotatividade e permanência	59%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Saúde emocional percebida	59%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Carga mental e condições de trabalho	48%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outro(s)	4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Informe o número total de operações da empresa no Brasil, incluindo, quando aplicável, minas, plantas, escritórios e outras unidades operacionais. | NOVA PERGUNTA | (nº absoluto de operações; base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Total de operações no Brasil	443	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Informe o número de operações da empresa no Brasil que oferecem instalações (infraestrutura física e mobiliário) adequadas às necessidades de diferentes grupos de diversidade. | NOVA PERGUNTA | (nº de operações com instalações adequadas e % sobre as 443 operações; base: 62 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Pessoas com deficiência (PcD)	275 (62%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Gênero (ex.: banheiros, vestiários, mobiliário inclusivo)	282 (64%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas neurodiversas	81 (18%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas com baixa estatura	102 (23%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas com alta estatura	106 (24%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas com obesidade	99 (22%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas em condição de subpeso	100 (23%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outros (especificar)	3 (1%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Informe o número de operações da empresa no Brasil que oferecem Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adaptados às necessidades de diferentes grupos de diversidade. | NOVA PERGUNTA | (nº de operações com EPIs adaptados e % sobre as 443 operações; base: 62 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Pessoas com deficiência (PcD)	279 (63%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Gênero	231 (52%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas neurodiversas	84 (19%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas com baixa estatura	107 (24%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas com alta estatura	104 (23%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas com obesidade	181 (41%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Pessoas em condição de subpeso	158 (36%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Outros grupos (especificar)	3 (1%)	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha empresa disponibiliza infraestrutura, uniformes e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) projetados especificamente para as necessidades e biotipos de diferentes gêneros e composições físicas? | PERGUNTA ALTERADA | (base: 62 empresas)	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Existente e formalizado	56%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado	29%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente	15%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

RETENÇÃO

EQUIDADE SALARIAL – Todos os Respondentes – A análise de equidade remuneratória realizada pela organização se relaciona aos requisitos legais de que forma? (Considere a Lei nº 14.611/2023, quando aplicável) (base: 38 empresas que realizam a análise) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Atende aos requisitos legais e inclui análises adicionais além do exigido por lei	36,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
É realizada de forma voluntária, sem vínculo direto com requisitos legais	34,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
É realizada principalmente para atendimento aos requisitos legais	28,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Composição da força de trabalho - Total de colaboradores x Tempo de casa | NOVA PERGUNTA | (nº de colaboradores; base: 62 empresas)	Mulheres	Homens	Não binário / Outra	Não declarados	Total	% Mulheres na faixa
Menos de 1 ano	5.700	11.768	0	42	17.510	32,60%
1 a 2 anos	9.958	20.769	4	1	30.732	32,40%
3 a 5 anos	9.717	16.564	0	0	26.281	37,00%
6 a 10 anos	4.631	16.443	0	0	21.074	22,00%
11 a 15 anos	2.776	16.260	0	0	19.036	14,60%
Mais de 15 anos	2.943	25.045	0	0	27.988	10,50%
Total	35.725	106.849	4	43	142.621	25,00%

A organização realiza auditorias periódicas de equidade salarial (Equal Pay Analysis) considerando gênero e nível hierárquico? (base: 62 empresas) | PERGUNTA ALTERADA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	61%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	39%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Minha organização analisa e monitora dados de desligamento referentes à distribuição de etnia/cor ou raça autodeclarada em cargos de gestão (Alta Liderança e Lideranças)? | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Sim	18%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não	82%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Informe o número total de desligamentos por gênero e por nível hierárquico, incluindo estagiários, aprendizes e terceiros permanentes > 1 ano. | NOVA PERGUNTA | (base: 51 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Cargos de gestão · 630 saídas – Mulheres (104)	16,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · 630 saídas – Homens (503)	79,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · 630 saídas – Não binário/Outra identidade de gênero (0)	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · 630 saídas – Não declarados (23)	3,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos não gerenciais · 13.803 saídas – Mulheres (1.916)	13,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos não gerenciais · 13.803 saídas – Homens (11.834)	85,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos não gerenciais · 13.803 saídas – Não binário/Outra identidade de gênero (0)	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos não gerenciais · 13.803 saídas – Não declarados (53)	0,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Indique os desligamentos considerando dados referentes à distribuição de etnia/cor ou raça autodeclarada em cargos de gestão: (perfil racial das mulheres desligadas; base distinta: 11 empresas responderam ao recorte racial) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Cargos de gestão · mulheres desligadas (11 empresas) – Branca	50,9%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · mulheres desligadas (11 empresas) – Parda	22%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · mulheres desligadas (11 empresas) – Não declarados	19,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · mulheres desligadas (11 empresas) – Preta	4,7%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · mulheres desligadas (11 empresas) – Amarela	2,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Cargos de gestão · mulheres desligadas (11 empresas) – Indígena	0,4%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não gerenciais · mulheres desligadas – Parda	37,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não gerenciais · mulheres desligadas – Branca	31,6%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não gerenciais · mulheres desligadas – Não declarados	17,8%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não gerenciais · mulheres desligadas – Preta	11,1%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não gerenciais · mulheres desligadas – Amarela	2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não gerenciais · mulheres desligadas – Indígena	0,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui políticas formais de flexibilidade de jornada ou carga horária para apoiar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos empregados? | PERGUNTA ALTERADA | (base: 62 empresas)	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Existente e formalizado	48%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente	29%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado	23%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Minha empresa possui processos estruturados para monitorar a taxa de retenção e apoiar a permanência de mulheres após o retorno da licença-maternidade? – QUEBRA DE SÉRIE: em 2025 a pergunta era "analisa e promove a retenção"; 2026 exige processo estruturado de monitoramento | PERGUNTA ALTERADA |	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Existente e formalizado (9)	15%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Existente e não formalizado (22)	35%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não existente (31)	50%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

Questionário WIM Brasil 2026

Informe o número absoluto de colaboradores que participaram da pesquisa em sua organização. (participação na pesquisa de clima; base: 45 empresas com dados consistentes) | NOVA PERGUNTA |	2026	2025	2024	2023	2022	2021
Participaram	82%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não participaram	18%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Total de colaboradores que se declararam satisfeitos com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional: (distribuição por gênero do total de pessoas satisfeitas (22.344; 24 empresas com dados consistentes); não é taxa de satisfação) | PERGUNTA ALTERADA · SEM SÉRIE COMPARÁVEL	**2026**	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**	**2021**
Homens (11.467)	51,3%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não binário/Outra identidade de gênero (2)	0%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Mulheres (3.170)	14,2%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*
Não declarados (7.705)	34,5%	NA*	NA*	NA*	NA*	NA*

EY | Building a better working world

A EY existe para construir um mundo de negócios melhor, ajudando a criar valor em longo prazo para seus clientes, pessoas e sociedade e gerando confiança nos mercados de capitais.

Utilizando dados, inteligência artificial e tecnologia como viabilizadores, equipes diversas da EY ajudam clientes a moldar o futuro com confiança e a solucionar as questões mais complexas do mundo atual.

As equipes da EY atuam em todo o espectro de serviços em assurance, consulting, tax e strategy and transactions. Impulsionadas pela visão dos setores da indústria, parceiros de diversos ecossistemas e uma rede multidisciplinar e globalmente conectada, as equipes da EY podem fornecer serviços em mais de 150 países.

Todos juntos para moldar o futuro com confiança.

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais firmas-membro da Ernst & Young Global Limited, cada uma das quais é uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, uma empresa do Reino Unido limitada por garantia, não presta serviços a clientes. Informações sobre como a EY coleta e usa dados pessoais, bem como a descrição dos direitos dos indivíduos sob a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em ey.com/privacy. As firmas-membro da EY não exercem a advocacia onde são proibidas da prática 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.

©2026 EYGM Limited. Todos os direitos reservados.

ey.com
Instagram | eybrasil
Linkedin | EY
Youtube | EYBrasil

Vamos avançar juntas?