



Construindo uma Nova Mineração

Indicadores WIM Brasil
Relatório de Progresso do Plano de Ação para o Avanço das
Mulheres na Indústria de Mineração - Ano 2 - Setembro, 2022



Índice

03 Sobre o relatório

04 Introdução

05 Principais resultados

11 Diversidade de gênero: uma grande oportunidade para o setor

12 Desmistificando a mineração

13 Investimento social privado: vantagem competitiva não explorada

14 Retenção: um fator-chave para um setor mineral diverso

16 Como acelerar?

17 Apêndice

Sobre o relatório

A pauta da desigualdade de gênero vem ganhando cada vez mais espaço e a sua importância vem sendo amplamente reconhecida. Inclusive, a igualdade de gênero é uma das metas do desenvolvimento sustentável de acordo com a **Agenda 2030** da **Organização das Nações Unidas**. Porém apesar dos grandes avanços nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam condições significativamente desiguais.

No mercado de trabalho, esta questão torna-se ainda mais evidente, resultando em diferenças salariais, baixa ocupação de posições de liderança, poucas oportunidades de desenvolvimento, discriminação, entre outros fatores. A desigualdade de gênero se torna ainda mais latente quando falamos de ambientes de trabalho que hoje são majoritariamente ocupados por homens, como os setores de finanças, tecnologia, óleo e gás e mineração, foco deste relatório.

O **WIM Brasil**, em parceria com a **EY**, conduziu este trabalho com a cooperação e participação das empresas que assinaram a carta de adesão ao **Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração**. Seu objetivo é fornecer uma visão geral da agenda de **Diversidade, Equidade e Inclusão** (DEI) no setor de mineração, com base na pesquisa realizada com 34 signatárias em maio de 2022, além de indicadores de performance relacionados à inclusão das mulheres na indústria. Este relatório é a segunda edição desta pesquisa, sendo que o primeiro, lançado em 2021, contou com a participação de 16 empresas signatárias.

Os resultados levantados têm grande potencial para suscitar discussões relevantes para o setor e gerar melhorias na vivência profissional das milhares de mulheres que compõem esta força de trabalho.

Boa leitura!

Women in Mining Brasil

Em parceria com EY People Advisory Services | Brasil

wimbrasil.org

ey.com/workforce

“

O Relatório de Indicadores WIM tem sido uma ferramenta de consulta e orientação essenciais à alavancagem das ações de inclusão e equidade de gênero, permitindo comparar o nível de maturidade deste processo em nossa empresa e identificar boas práticas que podem também ser implementadas.

Luciana Bernadete Felix
Lundin Mining Brasil

Introdução

As mulheres são, segundo dados do IBGE¹, mais da metade da população brasileira. Apesar disso, de acordo com dados do Banco Mundial², em 2021 as mulheres representavam apenas **43%** da força de trabalho no país. Não podemos negar o avanço, uma vez que nos anos 90 esta proporção era de apenas **34%**, porém a grande maioria não tem acesso à cargos de liderança. **O progresso é lento, e temos um grande caminho a percorrer.**

Os estudos acerca de **Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)** se multiplicam e todos apontam na mesma direção: DEI é essencial aos negócios que tem a intenção de não apenas sobreviver, mas progredir e crescer. Pesquisas³ apontam que empresas diversas apresentam: melhoria na sua reputação, aumento na habilidade para atrair e reter talentos, melhora na criatividade, na inovação e na tomada de decisão e crescimento dos lucros.

Dados estes benefícios, fica o questionamento: **se a igualdade no ambiente de trabalho é tão vantajosa para a empresa e para os colaboradores, por que avançamos lentamente em sua direção?**

O *Global Gender Gap Report*⁴ é um relatório anual produzido pelo Fórum Econômico Mundial que avalia em que medida os recursos e as oportunidades em países ao redor do mundo estão sendo distribuídos igualmente entre homens e mulheres. Segundo este relatório a jornada rumo à igualdade ainda é longa - o Brasil ocupa a **94ª** posição entre 146 países e apresenta estagnação em sua performance.

Quando olhamos para o setor de mineração, os desafios se tornam maiores. O relatório do *Responsible Mining Index*

2022⁵ evidenciou que a temática de gênero tem um desempenho fraco.

As práticas de conscientização ainda estão muito atrás da narrativa global sobre gênero na mineração, porém, ao observamos as boas práticas das empresas do setor, podemos vislumbrar uma possibilidade de melhora significativa.

E foi justamente com o objetivo de fomentar diálogos sobre a diversidade de gênero na mineração e fornecer suporte necessário para que as empresas pudessem levar esta pauta adiante que o **Women in Mining (WIM) Brasil** nasceu. O foco inicial do projeto foi em estabelecer um Plano de Ação composto por estratégias sistêmicas para promover a diversidade de gênero na mineração brasileira.

No seu primeiro ano, 16 empresas participaram do nosso estudo. Este é o 2º ano em que medimos o progresso das empresas signatárias do nosso projeto e pudemos observar um **crescimento de mais de 100% na adesão de respondentes**, chegando a 34 empresas participantes. Esta é uma conquista a ser celebrada, mas quando olhamos para a vastidão do setor de mineração brasileiro, ainda há muito para conquistar - para se ter uma ideia, o Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), que reúne as maiores empresas ligadas ao setor no país, possui cerca de 130 associados. Por esta perspectiva, o nosso relatório ainda olha para uma fatia pequena de empresas, **26%** do grande público da mineração.

Neste 2º relatório, podemos observar também um avanço no que diz respeito à criação e formalização de práticas, políticas e processos relacionados a DEI. **Mas será que estes avanços são percebidos, na prática, pelos profissionais?** Para garantir esta efetividade, precisamos investir em uma estruturação robusta e madura de forma a atrair e reter talentos femininos a longo prazo e, conseqüentemente, reduzir o gap na força de trabalho entre homens e mulheres no setor.

1 IBGE | Projeção da população // 2 Labor force, female (% of total labor force) - Brazil | Data (worldbank.org) // 3 Perspectivas de gênero e inclusão nas empresas, ONU Mulheres; Why Diversity and Inclusion Matter, Catalyst // 4 Global Gender Gap Report 2022, Fórum Econômico Mundial // 5 Responsible Mining Index Report 2022.



Principais resultados

01

DEI É UMA AGENDA CADA VEZ MAIS ESTRATÉGICA

Aumento de 19% no número de empresas que possuem um executivo sênior como responsável pela iniciativa de DEI.

02

O TRABALHO JÁ COMEÇOU

97% das empresas participantes da pesquisa disseram possuir um programa de DEI estruturado.

03

HÁ AVANÇO EM POLÍTICAS E PROCESSOS, MAS AINDA HÁ GAP NAS PRÁTICAS

86% das empresas possuem política de recrutamento e seleção que considera aspectos de DEI. E **72% das empresas** possuem políticas internas de DEI e capacitação nestes moldes.

04

DESENVOLVER E CUIDAR NÃO SÃO PRIORIDADES

59% das empresas ainda não possuem programa de desenvolvimento de lideranças específico para mulheres.

05

HÁ OPORTUNIDADE DE MELHORAR A MEDIÇÃO DOS IMPACTOS SOCIAIS

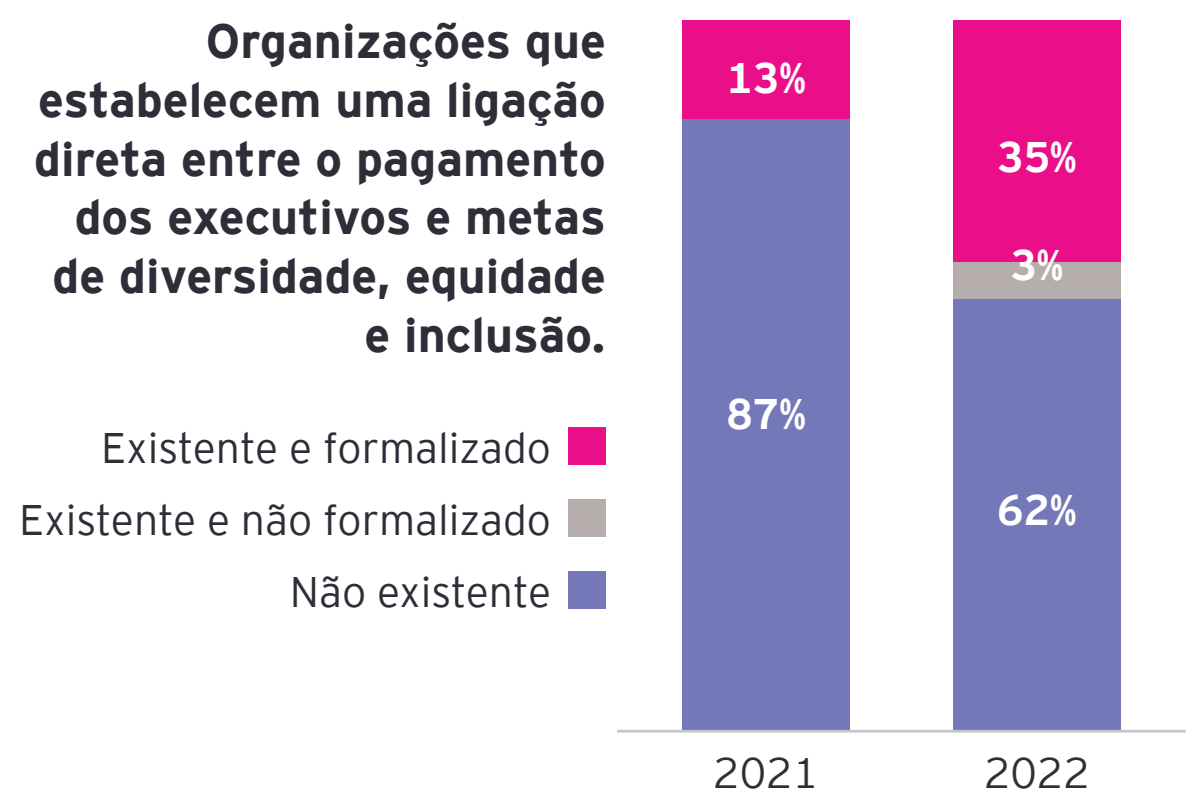
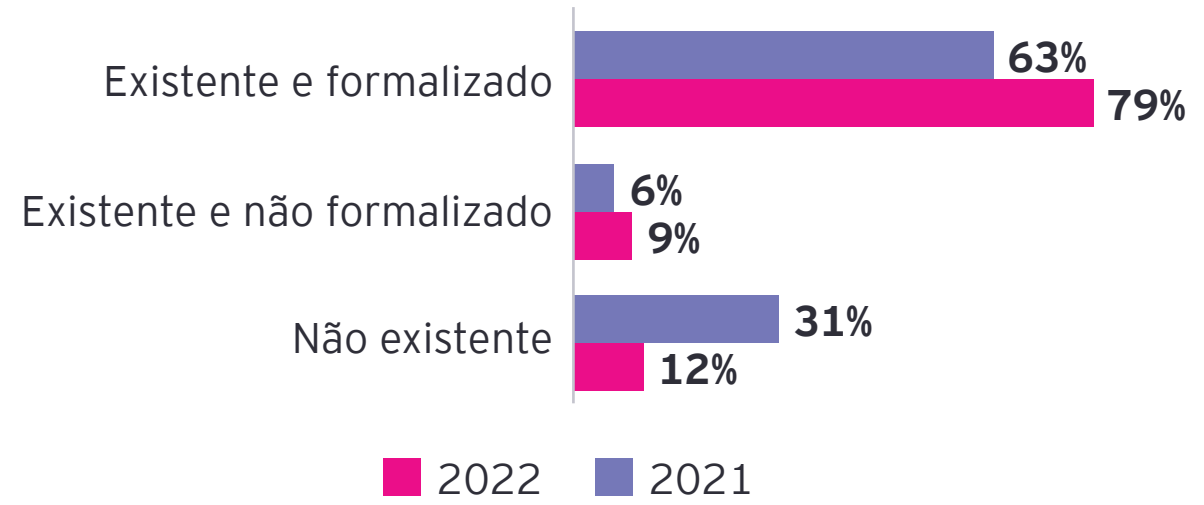
Apenas **12% dos investimentos** em iniciativas de impacto social são direcionados para aqueles voltados para o público feminino.

01

DEI é uma agenda

cada vez mais estratégica

Organizações que tem um executivo sênior como responsável por iniciativas de gênero, equidade e inclusão.



Nos últimos anos, as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaço na mineração, setor que foi predominantemente masculino por muito tempo.

E se antes DEI era uma pauta de responsabilidade exclusiva de Recursos Humanos, agora ela faz parte da agenda executiva.

Nos seus reportes, as empresas demonstraram maior mobilização da liderança executiva em prol das iniciativas desta temática. A agenda e a disseminação do programa de DEI, bem como a supervisão primária e tomada de decisão, são tópicos que apresentam maior envolvimento dos executivos.

Cada vez mais as organizações estão atrelando os bônus de seus executivos do alto escalão às metas de DEI. Ano passado apenas 12%⁴ das empresas atrelavam a agenda ao bônus. Hoje, 38% das participantes adotam esta prática. Este valor ainda é baixo, mas quando comparado a 2021 nota-se um crescimento significativo, o que demonstra o compromisso das organizações com o tema.

O envolvimento da liderança é crítico para que qualquer processo de mudança aconteça - ainda mais quando se trata de DEI. A alta gestão precisa participar ativamente da agenda, apoiar práticas, processos e programas que a permeiam e garantir que estes tenham os recursos necessários para se manter. Somente assim o corpo de trabalho perceberá a importância do tema na realidade da corporação e se envolverá com ele, promovendo o crescimento do movimento.



Imagem cedida por: Jaguar Mining



02

O trabalho já começou

97% das empresas respondentes da pesquisa indicaram possuir um programa de DEI estruturado. Este número é relevante, pois demonstra o interesse das empresas em fomentar a diversidade dentro do espaço de trabalho. Contudo, nota-se que estes esforços iniciais estão concentrados em práticas, processos e dados específicos.

Para 82% das empresas que possuem programas de DEI, a questão de Gênero tem o maior foco dentre as políticas, seguida pela questão de Pessoa com Deficiência e tendo as questões que envolvem Raça/Etnia em terceiro lugar. A existência de um olhar voltado para diversos grupos minoritários dentro da empresa é muito importante, pois suscita o debate sobre os obstáculos enfrentados por estas minorias e revela quais medidas podem ser tomadas para tornar os ambientes corporativos mais diversos. Entretanto é preciso entender até que ponto estas ações estão sendo realmente efetivas, são estruturadas e impactam verdadeiramente as pessoas envolvidas e suas carreiras.

Principal objetivo do programa DEI

- 32% Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o setor.
- 31% Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo.
- 28% Aumentar a representatividade feminina no setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização.
- 7% Melhorar a reputação da organização e sermos reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos.
- 1% Cumprir requisitos legais.

Organizações que possuem um programa de diversidade, equidade e inclusão estruturado.

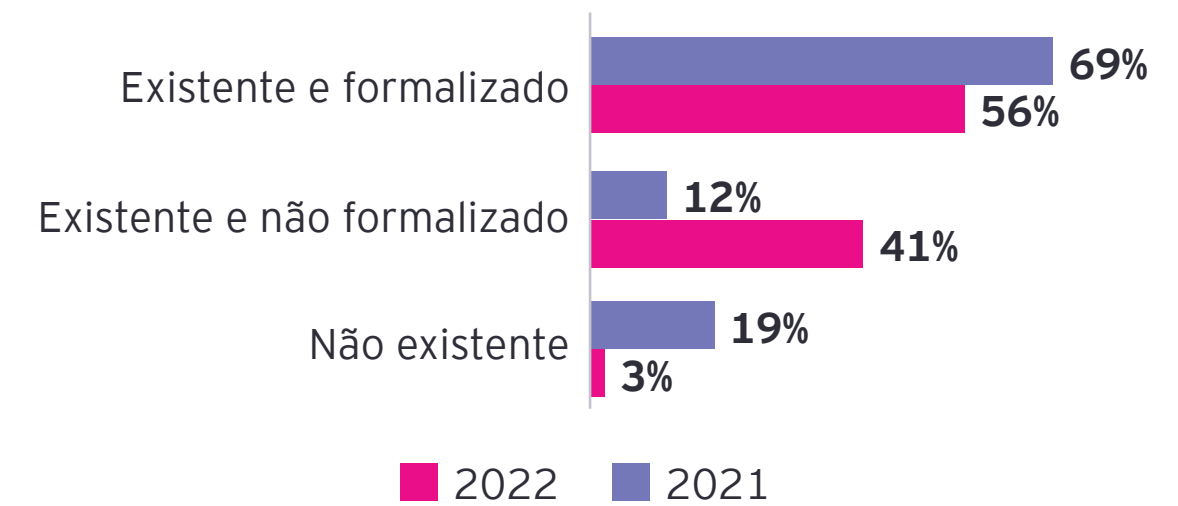


Imagem cedida por: Jaguar Mining

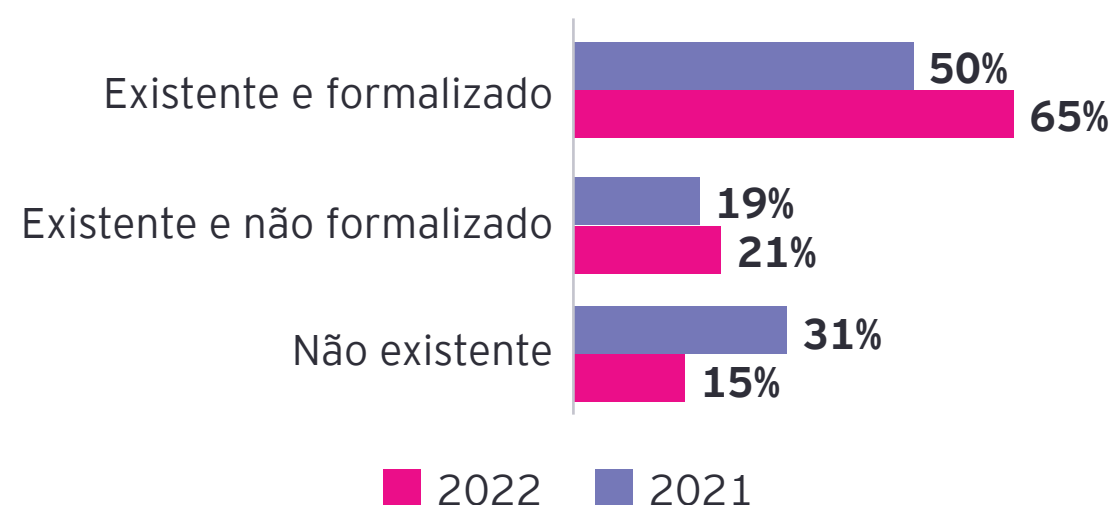
03

Há avanço em políticas

e processos, mas ainda

há *gap* nas práticas

Organizações que possuem políticas e processos internos que integram considerações sobre diversidade, equidade e inclusão.



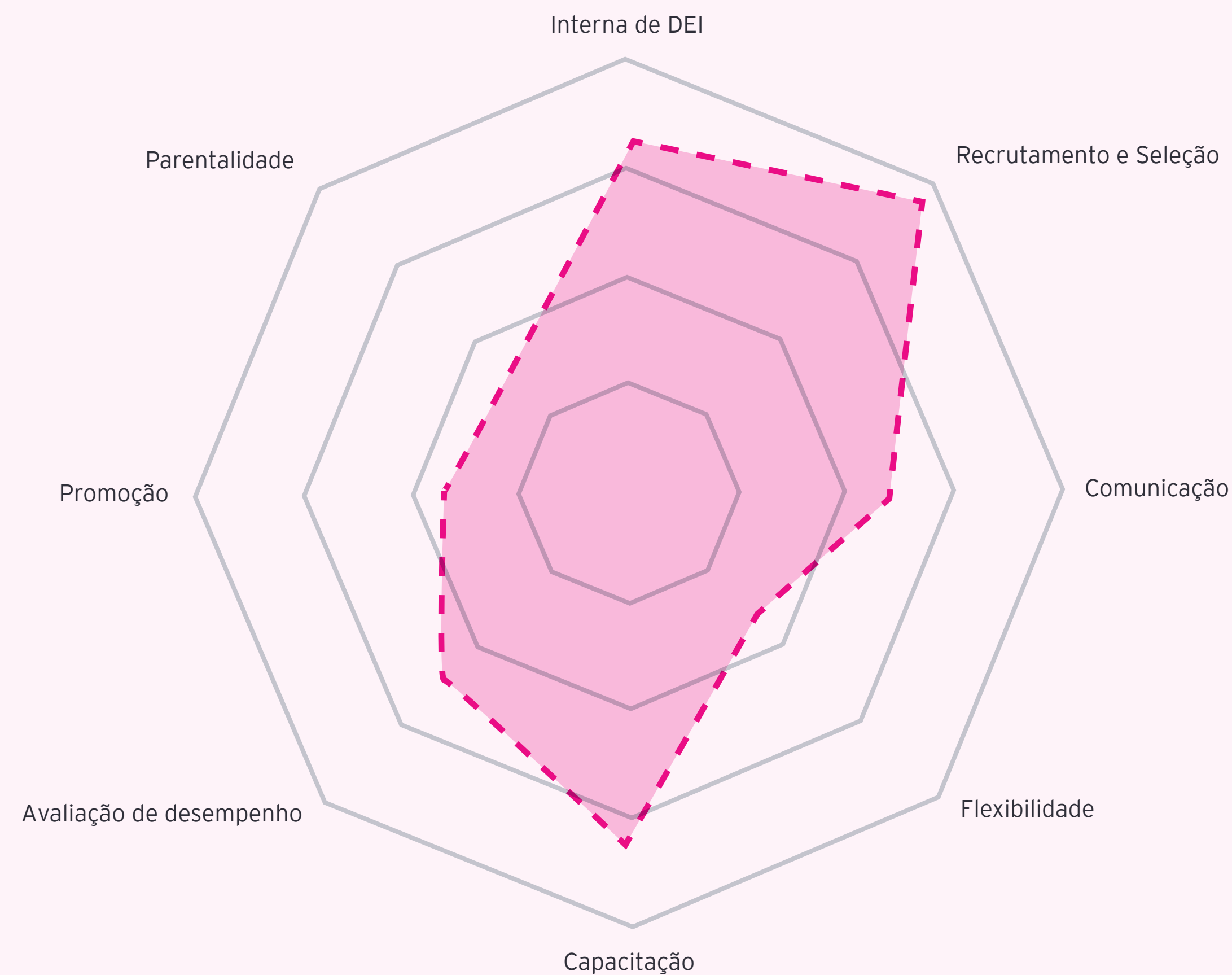
Das empresas respondentes, 86% dizem possuir políticas e processos internos que integram a pauta de DEI, formalizados ou não (17% a mais do que em 2021). Percebe-se que há uma grande concentração nos fluxos de recrutamento e seleção e capacitação, além de em políticas internas de DEI em geral, porém há um grande espaço para implementação de ações com foco na aceleração de carreiras.

De fato observa-se no mercado um aumento na implementação de políticas, processos e práticas que garantam a equidade, porém é necessário analisar se todos dentro do ambiente corporativo estão sendo beneficiados igualmente. É importante observar se os esforços estão se concentrando em um nível hierárquico específico ou ainda se todas as mulheres, independente de idade, etnia/raça, gênero, orientação sexual e ser PcD ou não, estão sendo contempladas nestas ações.

É interessante também viabilizar que todas as ações da estratégia estejam integradas e garantam uma boa experiência para a colaboradora, desde o momento de entrada na empresa, passando pelas oportunidades de desenvolvimento e avaliações de desempenho, até o momento do desligamento. Apesar de 82% das signatárias respondentes apontarem que identificam barreiras e oportunidades DEI, nem todas endereçam a questão de modo estruturado. E a falta de estrutura também passa por aspectos como governança, orçamento e *Full Time Equivalent* (FTEs) dedicados para tratar de DEI: apenas metade das respondentes dizem possuí-los.

Além de uma estruturação madura, é essencial a real mensuração dos indicadores relacionados a estas práticas. Caso contrário, como medir se há progresso efetivo?

Políticas estruturadas que consideram aspectos de DEI



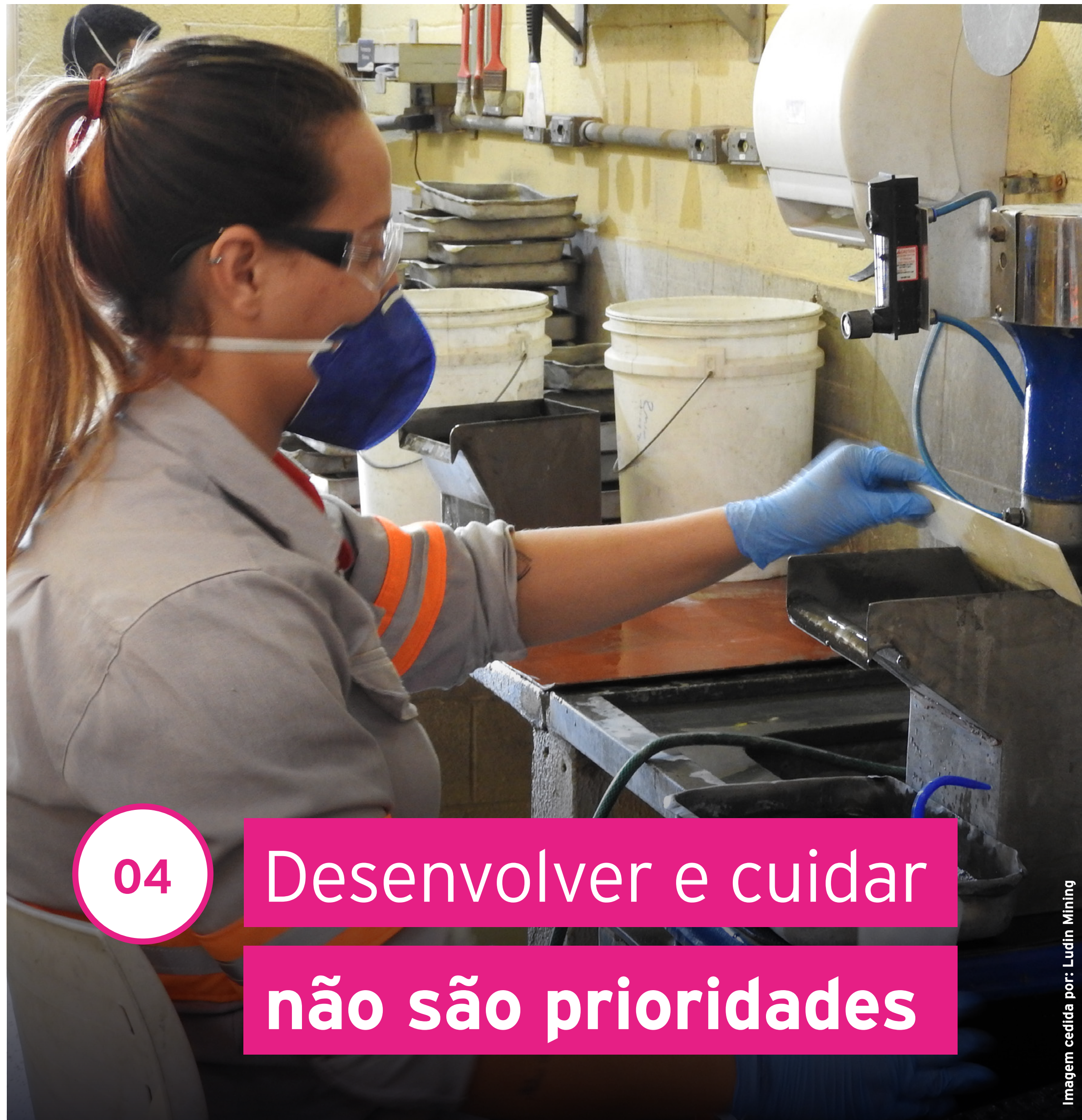
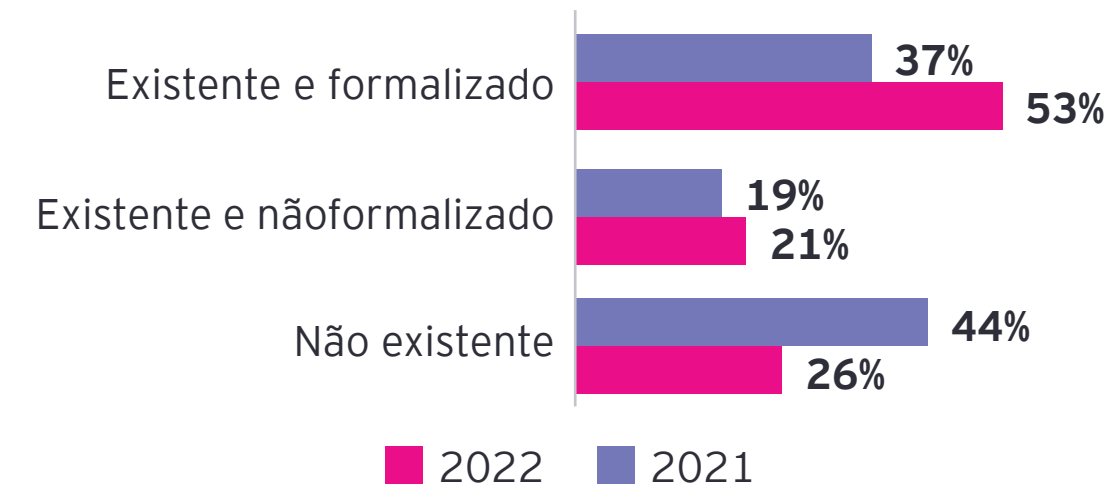


Imagem cedida por: Ludin Mining

04

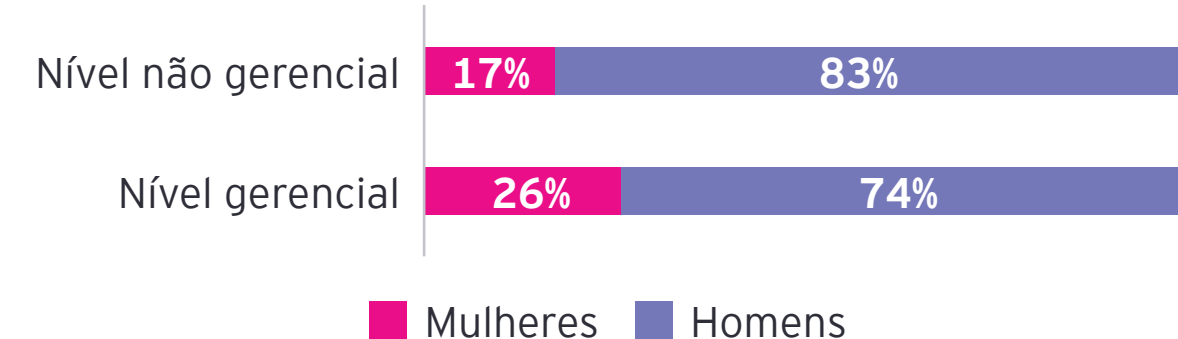
Desenvolver e cuidar não são prioridades

Organizações que oferecem capacitações considerando princípios de diversidade, equidade e inclusão.

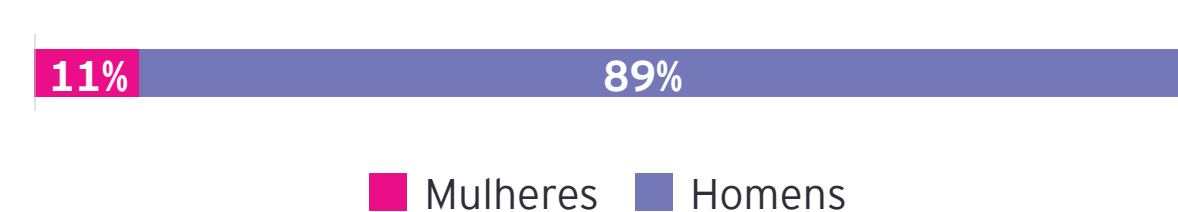


Apesar de **74%** das respondentes reportarem que oferecem capacitações considerando princípios de DEI, **59%** disseram não possuir um programa voltado para o desenvolvimento de mulheres líderes. Além disso, promoções e sucessões de mulheres e monitoramento de diferenças salariais não ocorrem com tanta frequência dentro das empresas.

Promoções



Sucessões



Outro aspecto percebido como não prioritário para as empresas é o cuidar:

- ▶ **21%** disseram não equipar o local de trabalho e seus funcionários considerando as necessidades de diferentes gêneros;
- ▶ **26%** apontaram não oferecer carga horária flexível para atender melhor às necessidades de seus funcionários em momentos específicos de sua vida;
- ▶ **24%** responderam não possuir política, processo ou prática específica para endereçar questões de burnout e saúde mental no trabalho;
- ▶ **100%** das empresas possuem canal de ética, porém apenas **47%** foram capazes de reportar dados sobre demandas oriundas deste canal.

Podemos observar que o processo de desenvolvimento ainda está muito concentrado em ações para o público em geral em detrimento do corpo de trabalho feminino. Se a empresa não oferece oportunidades de aprendizagem e ações de reconhecimento estruturadas, além de não dar o suporte necessário para que este desenvolvimento ocorra, dificilmente uma mulher terá o desejo de construir uma carreira lá⁵.

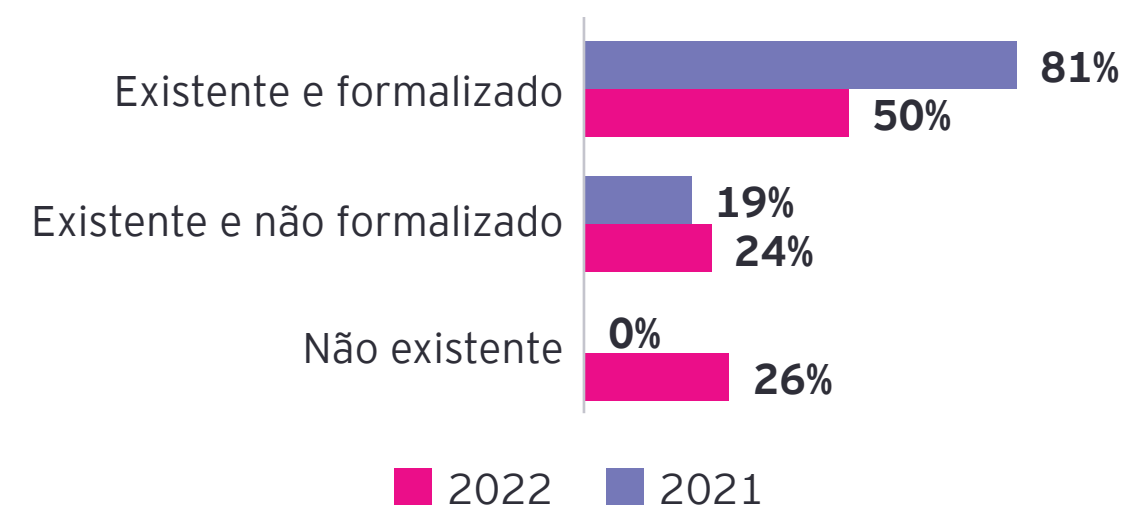
Assim como o desenvolvimento, o cuidar é igualmente importante. Sem investimento no desenvolvimento, na inclusão e na segurança psicológica, não há impacto transformador.

⁵ Employee recognition drives retention and productivity (thehrdigest.com);

05

Há oportunidade de melhorar a medição dos impactos sociais

Organizações que monitoram indicadores de gênero para entender o impacto de seus negócios e divulgações regulares, a fim de serem transparentes sobre os resultados e impactos que estão gerando.



Quando se trata de DEI, é necessário não apenas olhar para dentro da empresa, mas também para o que a cerca, como a comunidade local e seus fornecedores. De acordo com o relatório⁷ da *EY Top 10 business risks and opportunities for mining and metals in 2022*, o setor de mineração já começa a integrar fatores de ESG a suas estratégias corporativas. Além disso, há uma pressão para que as empresas que compõem este setor impulsionem a igualdade social nas regiões em que operam, deixando um legado positivo.

Em relação à pesquisa, percebe-se que há sim uma preocupação em investir na comunidade, porém, ao considerarmos o público feminino, nota-se que este investimento ainda não está direcionado para o atendimento de necessidades específicas das mulheres da região. Adicionalmente, nota-se a dificuldade das empresas em informar números relacionados a estes investimentos - apenas 44% das empresas foram capazes de fazer este reporte.

Outro fator relevante diz respeito à cadeia de suprimentos.

Investimento social



⁷ *Top 10 business risks and opportunities for mining and metals in 2022* | EY - Global

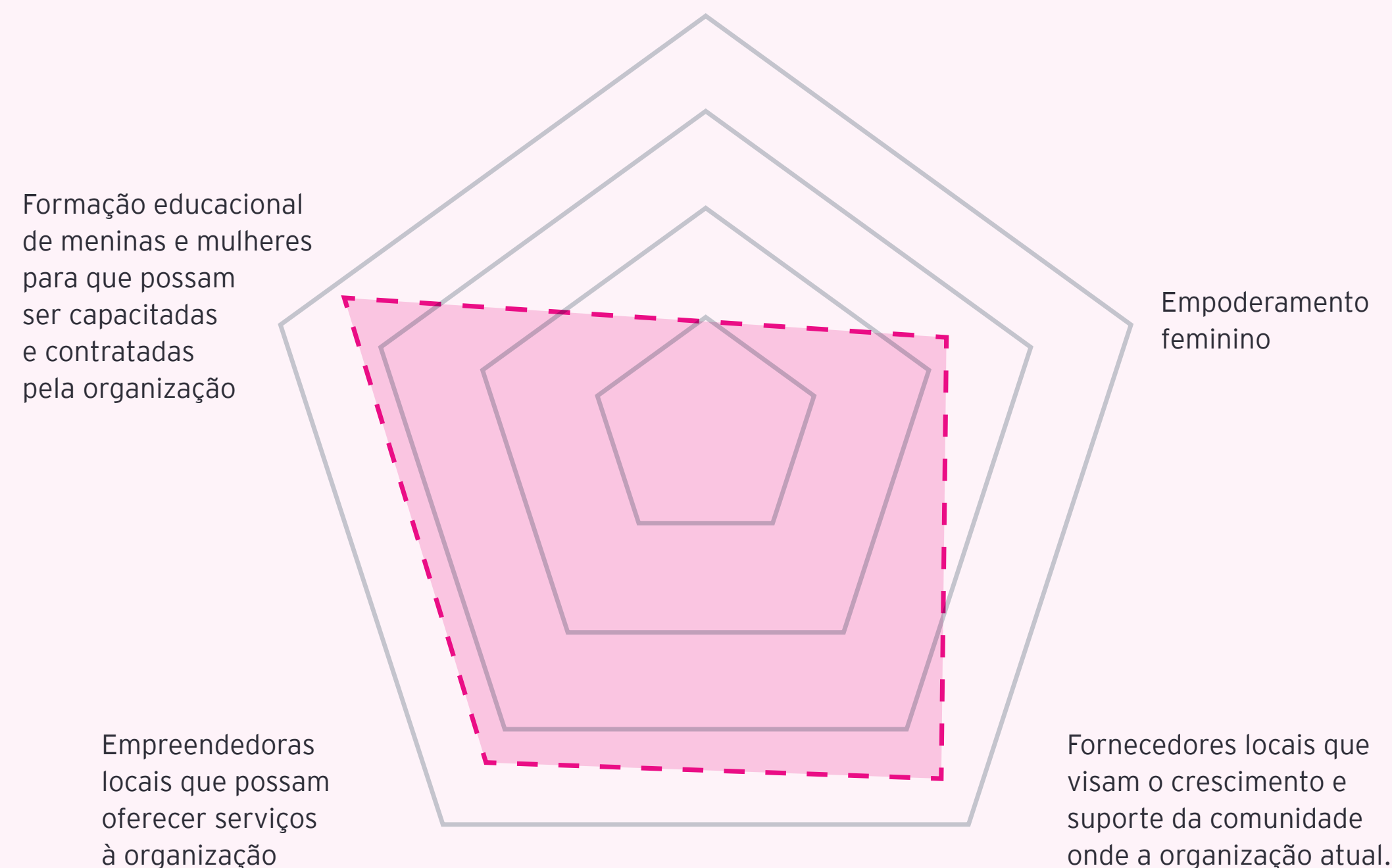
Com a crescente adoção de princípios socioambientais por parte do mercado, as mineradoras precisarão demonstrar seu compromisso e preocupação com os direitos humanos, e isto está diretamente relacionado com uma melhor escolha de fornecedores.

Porém, no que diz respeito a este processo, percebe-se que as empresas participantes não conseguiram fazer o reporte destes dados e/ou não consideram elementos de DEI neste processo.

Cabe a elas, portanto, promover uma melhora no levantamento e análise destes, visando a superação de qualquer barreira que venha a surgir e a antecipação perante as necessidades do mercado.

Enfoque de investimentos sociais

Equidade de gênero não é o foco dos investimentos sociais.



Diversidade de gênero: uma grande oportunidade para o setor

O *business case* para um setor de mineração cada vez mais diverso é convincente. Uma ampla gama de pesquisas⁸ mostra que uma maior inclusão feminina proporciona maior retenção de talentos, melhor performance, melhores indicadores de segurança e governança e benefícios para a comunidade em geral.

De acordo com a ONU Mulheres⁹, os impactos positivos de uma força de trabalho diversa podem ser observados na macroeconomia de países, no retorno financeiro das empresas, bem como no retorno de intangíveis como reputação, turnover, inovação e retenção de talentos.

Mas, apesar das vantagens amplamente apontadas, e de representarem **52%** da população brasileira, as mulheres ainda não são foco das práticas e políticas das empresas. Isso constitui uma oportunidade perdida, uma vez que as empresas deixam de enxergar a melhoria em seus indicadores tal como citado acima.

Estudos mostram que as mulheres estão sub-representadas na maioria das indústrias extrativistas (petróleo, gás e mineração) em todos os níveis, mas especialmente na alta liderança.

De acordo com a *Catalyst*⁹, organização sem fins lucrativos com foco em diversidade de gênero, em 2019 as mulheres representavam apenas **19%** da força de trabalho extrativista do Canadá, e em 2020, os Estados Unidos registraram **15%** de representatividade feminina no setor extrativista.

Nesta pesquisa identificamos realidade brasileira similar: mulheres correspondem a **17%** da força de trabalho das signatárias respondentes. Isto representa um aumento de **2%** se comparado aos dados de 2021. A representatividade feminina em times executivos e conselhos administrativos alcançou cerca de **20%**. É possível também notar que a representatividade feminina é menor em ambientes operacionais.

Apesar dos baixos valores, há um grande potencial para atrair um número crescente de mulheres: com ações consistentes de DEI em atração, retenção e desenvolvimento de carreiras é possível melhorar este cenário.



⁸ *Perspectivas de gênero e inclusão nas empresas, ONU Mulheres // 9 Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take) | Catalyst*

Desmistificando a mineração

Imagem cedida por: Jaquar Mining

“

Nós da Piauí Níquel Metais acreditamos que os melhores resultados para o negócio são alcançados entendendo que somos complementares. Atualmente temos 32% de mulheres na empresa e nossa meta é alcançar 50%, mas prezando pela inclusão de todos. O relatório de indicadores WIM Brasil nos orientará em como alcançar este significativo número de diversidade, mantendo condições saudáveis de inclusão. Como é dito: para quem não sabe onde está, qualquer caminho serve. O relatório contribuirá para sabermos onde estamos e nos indicará o melhor caminho a seguir para melhorar as condições das mulheres na mineração.

Patrícia Fonseca
Piauí Níquel Metais

Muitas razões contribuem para a baixa participação das mulheres na força de trabalho e na liderança do setor de mineração.

A mineração tem sido tradicionalmente vista como “trabalho masculino”, e isto se traduz em vieses inconscientes em vários níveis. Estes ambientes de trabalho homogêneos acabam por alimentar uma cultura sexista, onde mulheres não têm espaço para prosperar.

A predominância de contratações masculinas demonstra que estas empresas ainda mantêm um desequilíbrio na atração e seleção de talentos. Porém, à medida que o setor se automatiza e se torna menos dependente de trabalho manual, as justificativas tradicionais para um setor dominado por homens e que se baseiam em estereótipos de gêneros, tornam-se cada vez mais ultrapassadas.

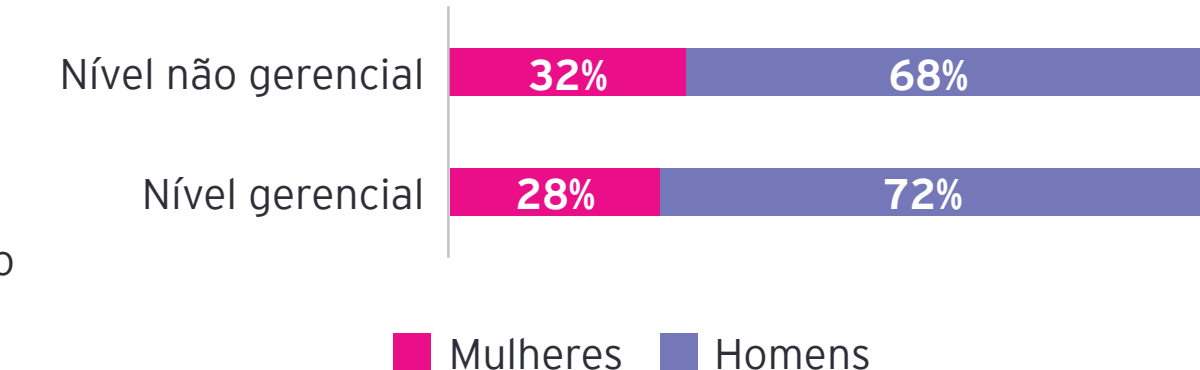
Segundo relatório¹⁰ da UNESCO de 2017, as mulheres representavam apenas 35% da totalidade de estudantes nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Este baixo número é crítico, uma vez que diversas indústrias competem entre si pelas poucas mulheres que atuam neste mercado. Além disso, como há um baixo número de modelos a seguir dentro do setor de mineração, este se torna pouco atraente para as jovens e mulheres das futuras gerações. Sendo assim, a construção de uma nova imagem deve ser uma prioridade para a mineração.

Para atrair os melhores talentos para o futuro, as empresas de mineração devem investir hoje em uma cultura diversificada, inclusiva e de melhoria contínua. A diversidade e a inclusão estão agora firmemente na agenda dos investidores e isto se tornará rapidamente uma questão que as empresas não poderão mais ignorar. No relatório *Top 10 business risks and opportunities for mining and metals in 2022*, a questão de Diversidade aparece em 4º lugar na lista

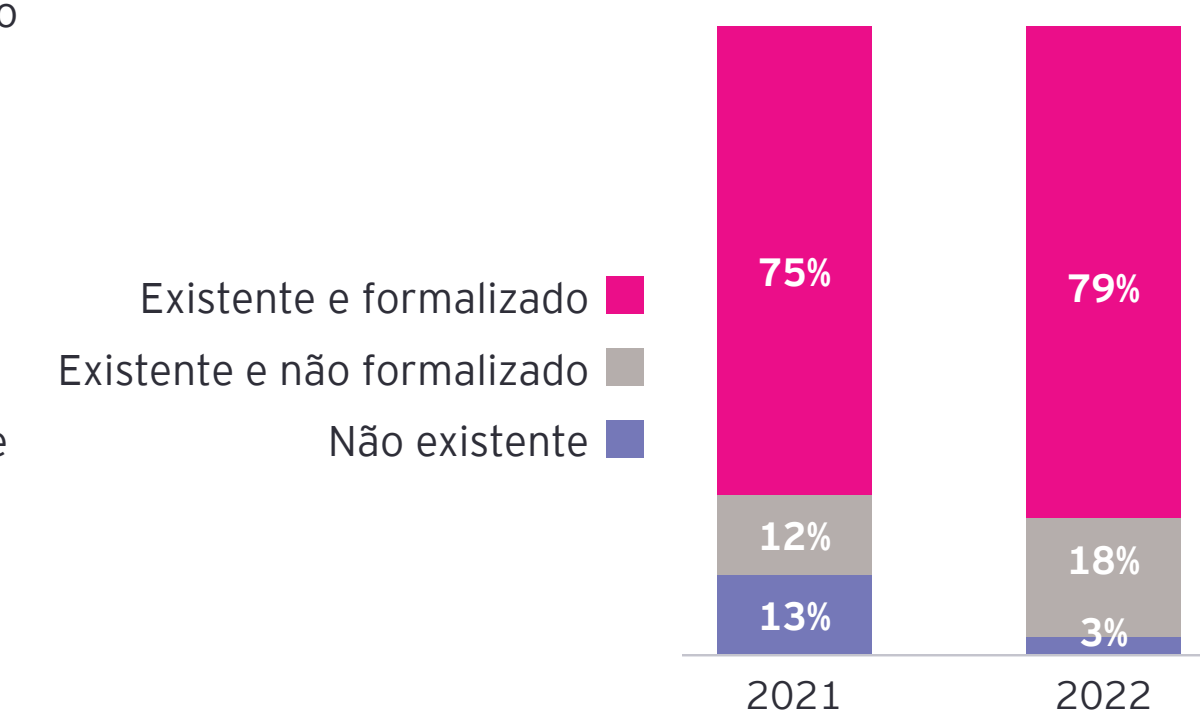
de principais questões ambientais e sociais que enfrentarão escrutínio de investidores¹¹.

O foco em acelerar DEI como um propulsor de crescimento, não de conformidade, é fundamental - e deve ser uma diretriz para os conselhos de administração das empresas.

Contratações



DEI é um dos valores declarados da minha organização e/ou áreas prioritárias e explicitamente expresso em nosso Código de Conduta.



¹⁰ *Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)* - UNESCO Digital Library // ¹¹ *Top 10 business risks and opportunities for mining and metals in 2022* | EY - Global

Investimento Social Privado:

vantagem competitiva

não explorada

Empresas de mineração que demonstrarem sua contribuição para um futuro sustentável terão uma vantagem competitiva, uma vez que consumidores vêm cobrando por formas de expressão éticas e genuínas.

À medida que a sustentabilidade se torna uma prioridade maior para investidores e demais *stakeholders*, as empresas mineradoras são cada vez mais compelidas a integrar aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) em suas estratégias de negócio, na tomada de decisões e nos relatórios aos *stakeholders*.

Os dados desta pesquisa revelaram que há uma preocupação em investir na comunidade (**100%** das signatárias possuem, mesmo que não formalizada, uma estratégia com este objetivo). Porém esta preocupação ainda não está direcionada para o atendimento de necessidades das mulheres da região (apenas **53%** têm iniciativas com foco em gênero). Tendo isso em vista, é essencial que as empresas proponham

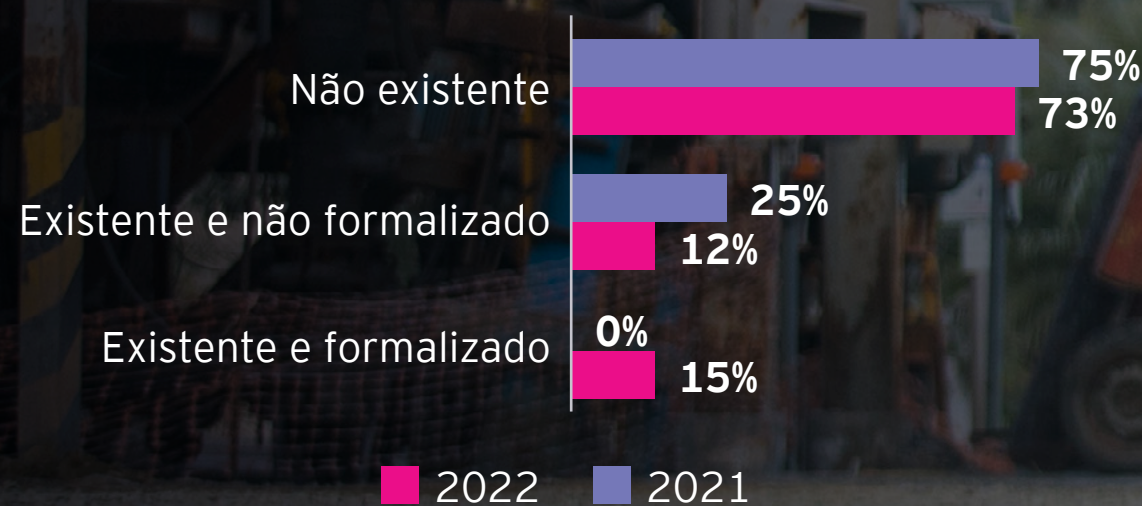
estratégias mais potentes para apoiar as mulheres em suas necessidades específicas.

No que diz respeito à cadeia de fornecedores, elemento estratégico no setor, a maioria das empresas não relaciona a temática com a pauta de DEI. Os indicadores sobre fornecedores foram baixos, como mostram os dados a seguir:

- ▶ **34% das empresas foram capazes de reportar o número total de fornecedores.**
- ▶ **3% reportaram fornecedores com práticas DEI e 9% reportaram aqueles com lideranças femininas.**

Organizações ainda não têm ações efetivas para garantir que seus fornecedores atendem aos requisitos de DEI, principalmente com o olhar de gênero. A análise dos fornecedores deve ser um ponto de atenção das empresas. Cabe a elas, portanto, promover uma melhora no levantamento e análise destes dados, visando a superação desta barreira.

Organizações que consideram métricas de diversidade, equidade e inclusão como parte essencial na seleção de terceiros priorizando os que apresentam melhor desempenho.



Reporte de indicadores sobre fornecedores

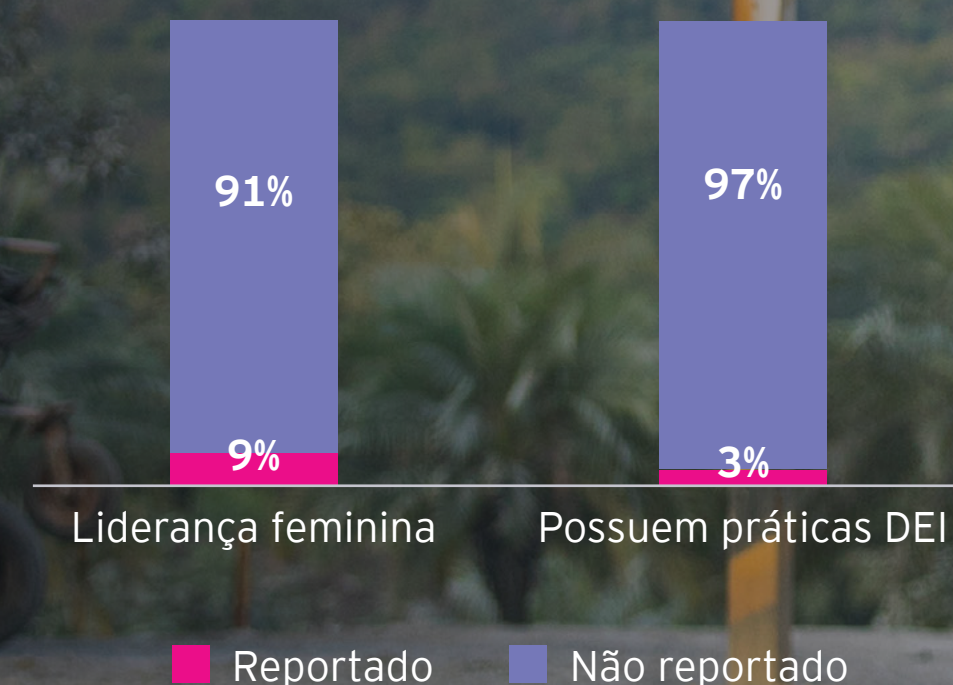


Imagem cedida por: Jaquar Mining

Retenção: um fator-chave para um setor mineral diverso

Para acompanhar o crescente número de mulheres empregadas no setor de mineração, as empresas devem agir de maneira intencional visando promover a igualdade e sustentabilidade de seus colaboradores.

Para se construir uma força de trabalho pronta para o futuro dos negócios, é essencial criar uma jornada do colaborador em uma cultura inclusiva e segura.

Como parte deste processo, os colaboradores devem receber capacitações e ferramentas para se adaptarem às mudanças propostas. Mulheres no setor de mineração necessitam de mentores, patrocinadores, líderes mulheres inspiradoras e treinamentos para norteá-las na navegação dos desafios de gênero que elas frequentemente encontram no setor.

De acordo com a pesquisa realizada com as empresas signatárias, é possível notar um progresso na integração das políticas de DEI e o treinamento e desenvolvimento da força de trabalho da mineração - **53%** reportaram ofertar esta prática de modo formalizado. Contudo, capacitação feminina é um aspecto que deixa a desejar.

Percebe-se que os esforços estão concentrados em práticas, processos e dados específicos - em especial em aspectos relacionados ao início da jornada do colaborador (recrutamento e seleção).

Mulheres devem ser atraídas, mas também cativadas pela mineração. As empresas precisam investir em uma estrutura mais robusta, que garanta o desenvolvimento, a inclusão e a segurança psicológica das mulheres ao longo de suas carreiras.

Esta falta de estrutura para o desenvolvimento de mulheres dentro das mineradoras tem como resultado direto o alto fluxo de saída (*turnover*) de funcionárias em empresas do setor.

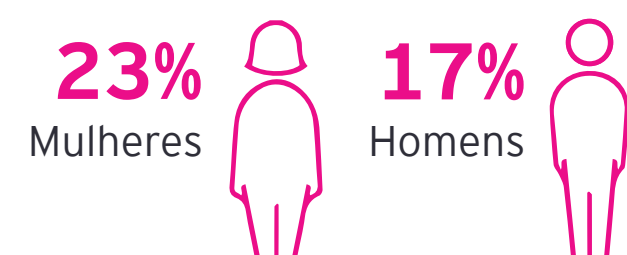
As empresas de mineração devem fortalecer a cultura de inclusão e a segurança física e psicológica de seus ambientes de trabalho se quiserem reduzir o alto *turnover* de suas colaboradoras, criando assim organizações que despertem o sentimento de pertencimento em mulheres e outros grupos subrepresentados.

Em relação às adaptações do local de trabalho e fornecimento de equipamentos que atendem às necessidades de diferentes gêneros, é possível observar uma melhora quando comparado ao ano anterior.

Organizações que possuem programa de desenvolvimento de lideranças específico para mulheres.



Turnover*



$$*Turnover = \frac{(\text{Contratações} + \text{Demissões})}{2} \div \text{Número de Funcionários}$$

Imagem cedida por: Lundin Mining

“

Para a Ausenco, o caminho para a diversidade e inclusão começa com a escuta – das nossas pessoas e comunidade. Os nossos compromissos e prioridades para a diversidade, programas de inclusão como o **Women@Ausenco Employee Resource Group (ERG)** e parcerias com o **Women in Mining** resultam do *feedback* dos colaboradores e do panorama da indústria.

Fabiana Santos
Ausenco

Também houve um aumento (5%) em relação à possibilidade de cargas horárias flexíveis de trabalho, sendo entre as empresas respondentes, 25 oferecem esta opção, mesmo que não formalizada.

A criação de locais de trabalho culturalmente seguros será um passo na direção certa, assim como apoiar os modelos de trabalho híbrido e colaborativo, que funcionaram bem, tanto para homens quanto para mulheres, durante a pandemia da COVID-19.

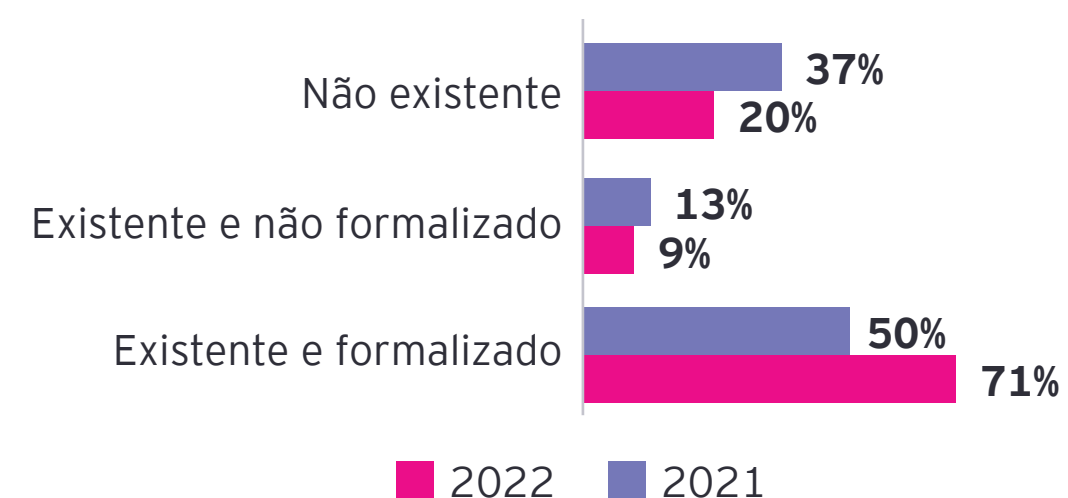
Todas as 34 empresas responderam que possuem um canal confidencial e confiável onde os profissionais podem denunciar casos de discriminação e assédio. Porém, apenas 15 (47%) foram capazes de reportar dados sobre demandas oriundas do canal de ética. Esta é uma dificuldade recorrente, tendo em vista que em 2021 apenas 27% das respondentes reportaram estes dados.

Sobre a temática licença parental, 18 empresas reportaram dados de licença maternidade e 14 sobre licença paternidade. De acordo com esta amostra, a adesão de mulheres ao tempo completo de licença concedido é maior do que a de homens.

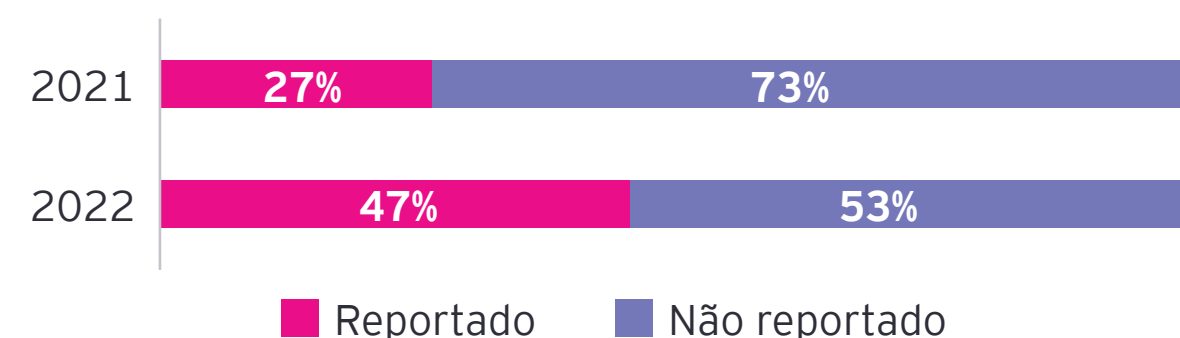
Em relação ao tipo de licença concedido, observa-se que a maioria das empresas oferecem os benefícios estipulados na Legislação Trabalhista.

Equipamentos adequados, cargas horárias flexíveis, canais de ética eficazes e licença parental respeitada constituem aspectos significativos para a construção de uma cultura verdadeiramente diversa e inclusiva. Neste sentido, é importante garantir, para além da existência destes mecanismos, que seu impacto positivo seja percebido pelos colaboradores em seu dia a dia de trabalho e demonstrado por meio de seus indicadores de monitoramento definidos.

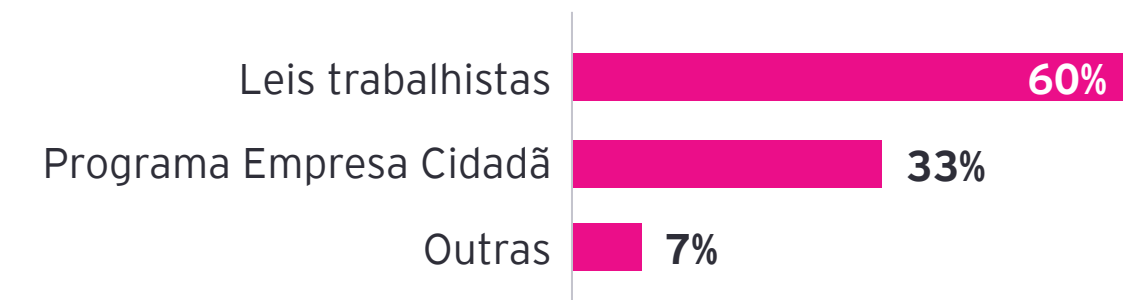
Organizações que equipam o local de trabalho e seus funcionários considerando as necessidades de diferentes gêneros



Reporte de indicadores sobre o canal de ética



Qual tipo de licença parental disponibilizada para profissionais da sua organização



*Observação:

- Legislação trabalhista:** 5 dias para homens e 120 dias para mulheres;
- Programa Empresa Cidadã:** 20 dias para homens e 180 dias para mulheres;
- Outras:** 5 dias para homens e 180 dias para mulheres.



Imagem cedida por: Samarco

Como acelerar?

De forma geral, é possível observar que as empresas estão amadurecendo suas práticas de DEI, porém também se vê que muitos desafios são recorrentes. Cabe a cada empresa olhar para dentro de sua estrutura e questionar como estão tratando o assunto e o que falta no contexto dos negócios para alcançar resultados mais relevantes e gerar mais impacto.

É preciso questionar quem são as mulheres que constroem suas carreiras no setor de mineração e o que as motivam. É preciso entender como potencializar o setor de mineração e torná-lo atrativo para as gerações atuais e para aquelas que ainda estão por vir.

Imagem cedida por: Samarco



01

Crie uma estratégia DEI: Ao criar uma estratégia de DEI alinhada ao negócio, a empresa garante que haja uma coesão entre estes tópicos e que eles avancem em conjunto. Além disso, destaca a importância da temática para a empresa e certifica-se que esta será incorporada à cultura.

02

Estabeleça uma governança: Práticas, processos e políticas são fundamentais para que a estratégia saia do papel e esteja presente no dia a dia de todos. A presença de um líder responsável pela agenda também é chave - ela não só estará envolvida nas decisões, como também levará esta agenda para as discussões do conselho administrativo.

03

Defina metas, mensure e divulgue sua jornada: Sem metas é impossível sabermos para onde estamos indo e o que devemos fazer para chegar lá. Também é preciso definir indicadores de monitoramento de progresso. Por isso faça levantamentos, analise os resultados e compartilhe sua trajetória, de forma a inspirar outros que estão buscando traçar o mesmo caminho.

04

Invista na capacitação: Ao capacitar o corpo de trabalho, você cria um ambiente propício a equipes mais diversas e inclusivas. A capacitação de mulheres, especialmente para cargos de liderança, também é importante. Somente assim, com o desenvolvimento de talentos, conseguimos diminuir as diferenças entre os diferentes níveis hierárquicos.

05

Alavanque carreiras femininas: A identificação da discrepância entre homens e mulheres dentro da organização e a ação visando a redução destas diferenças é essencial dentro de uma agenda de DEI. Desta forma, mulheres terão maior visibilidade e acesso igualitário a oportunidades-chave de alavancagem de carreira.

Apêndices

Imagem cedida por: AngloAmerican

Empresas Signatárias



Participantes do Relatório de Indicadores Ano 2



Patrocinadores



Parceiros Estratégicos



Apoio Institucional



Abreviações

- ▶ DEI - Diversidade, Equidade e Inclusão
- ▶ ESG - Environmental, Social and Governance
- ▶ EY - Ernst & Young
- ▶ FTE - Full-time Equivalent
- ▶ IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- ▶ PcD - Pessoa com Deficiência
- ▶ WIM Brasil - Women in Mining Brasil

O **relatório de Indicadores WIM Brasil** apresenta indicadores que retratam o cenário atual em relação à DEI no contexto brasileiro das empresas signatárias, além de casos de sucesso baseados nas oito estratégias do Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria Brasileira.

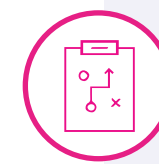
O questionário desta pesquisa foi atualizado pelo WIM Brasil e EY, com o objetivo de incorporar sugestões de melhoria e abordar questões pertinentes ao contexto atual do movimento. Os resultados neste relatório consolidam os dados submetidos por 34 signatárias sobre maturidade de suas políticas, seus processos e suas práticas de DEI e por 32 signatárias sobre seus indicadores de representatividade feminina no setor de mineração brasileiro.

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

-  **Perfil das empresas respondentes**
(Tipo de organização, faturamento, etc.)
-  **Estratégia e Oportunidade de Carreira**
-  **Ética e Cultura Organizacional**
-  **Desenvolvimento e Capacitação**
-  **Impacto Social**

Metodologia

Detalhamento de Pilares



ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA

- ▶ **Maturidade:** estratégia de DEI da organização, como se conecta ao negócio e à liderança e é integrada a políticas e processos.
- ▶ **Indicadores:** composição da força de trabalho, interseccionalidade e desligamentos.



ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL

- ▶ **Maturidade:** foco em governança, segurança do trabalho, saúde mental e flexibilidade.
- ▶ **Indicadores:** atendimento de demandas do canal de ética, adaptação de EPIs às necessidades individuais, licença parental e satisfação do colaborador.



DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

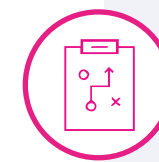
- ▶ **Maturidade:** aborda capacitação, desenvolvimento de lideranças e grupos de afinidade.
- ▶ **Indicadores:** contratação, promoção e sucessão.



IMPACTO SOCIAL

- ▶ **Maturidade:** iniciativas de conscientização e investimento na cadeia de valor e mensuração do impacto do negócio.
- ▶ **Indicadores:** fornecedores, investimento financeiro e número de parcerias com foco em impacto social.

Correspondência de Estratégias Sistêmicas WIM Brasil



ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA

- 1. Práticas inclusivas para oportunidades de carreira.
- 4. Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho.



ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL

- 2. Ambientes de trabalho seguros do ponto de vista físico e psicológico.
- 3. Habilidade de conciliar trabalho e compromissos pessoais.



DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

- 5. Uma indústria que é ímã de talentos.
- 8. Desenvolvimento de talentos para o futuro investimento em STEM.



IMPACTO SOCIAL

- 6. Diversidade de fornecedores, contratação de organização liderada por mulheres.
- 7. Investimento nas mulheres presentes na comunidade.

Questionário WIM Brasil 2022 | Perfil de Respondentes

Em qual categoria sua empresa melhor se encaixa?	2022	2021
Mineração	76%	
Fornecedor de produto para a Mineração	18%	NA*
Prestador de serviços para a Mineração	6%	

Qual o porte da empresa (faturamento: receita operacional líquida* no exercício social de 2021)?	2022	2021
De R\$ 500 milhões até R\$ 1 bilhão	26%	
Acima de R\$ 3 bilhões	24%	
De R\$ 4,8 milhões até R\$ 300 milhões	18%	
De R\$ 1 bilhão até R\$ 3 bilhões	15%	NA
A empresa não divulga faturamento	9%	
Até R\$ 4,8 milhões	6%	
De R\$ 300 milhões até R\$ 500 milhões	3%	

Observações:

► **NA: não aplicável;** dados não foram capturados neste ano.

*Receita operacional líquida: é a receita bruta proveniente da exploração das atividades principais e secundárias exercidas pela empresa, com deduções dos impostos e contribuições (ICMS, PIS/PASEP, IPI, ISS, Simples Nacional, COFINS etc.), vendas canceladas, abatimentos e descontos incondicionais.

Cargo do representante	2022	2021
Gerente	38%	31%
Supervisor/ coordenador	18%	25%
Diretor	15%	6%
Analista	15%	31%
Outro	15%	6%

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA

Minha organização possui um programa de diversidade, equidade e inclusão estruturado.

	2022	2021
Existente e formalizado	56%	69%
Existente e não formalizado	41%	12%
Não existente	3%	19%

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

1ª prioridade	2022	2021
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o setor	70%	
Aumentar representatividade feminina no setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	18%	NA
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	12%	
2ª prioridade	2022	2021
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	52%	
Aumentar representatividade feminina no setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	30%	NA
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o setor	12%	
Melhorar a reputação da organização e ser reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos	6%	
3ª prioridade	2022	2021
Aumentar representatividade feminina no setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	36%	
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	30%	
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o setor	15%	NA
Melhorar a reputação da organização e ser reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos	15%	
Cumprir requisitos legais	3%	

Observações:

*NA: não aplicável; dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

O programa de diversidade, equidade e inclusão na minha organização tem foco maior em:		
1ª prioridade	2022	2021
Gênero	82%	
Pessoa com deficiência	12%	NA
Cultura/Nacionalidade	3%	
Classe socioeconômica	3%	
2ª prioridade	2022	2021
Pessoa com deficiência	33%	
Raça/etnia	30%	
Gênero	12%	
Idade/Gerações	9%	NA
Cultura/Nacionalidade	6%	
Orientação sexual	6%	
Classe socioeconômica	3%	
3ª prioridade	2022	2021
Orientação sexual	24%	
Raça/etnia	24%	
Idade/Gerações	18%	
Pessoa com deficiência	18%	NA
Cultura/Nacionalidade	9%	
Gênero	3%	
Classe socioeconômica	3%	
Observações:		
▶ NA: não aplicável; dados não foram capturados neste ano.		
Minha organização comunica publicamente seu compromisso com diversidade, equidade e inclusão, bem como seus objetivos, metas e ações sobre o assunto.	2022	2021
Existente e formalizado	65%	44%
Existente e não formalizado	26%	44%
Não existente	9%	12%
Minha organização tem um executivo sênior como responsável por iniciativas de gênero, equidade e inclusão.	2022	2021
Existente e formalizado	79%	63%
Existente e não formalizado	9%	6%
Não existente	12%	31%

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

Na minha organização o responsável pela gestão e disseminação do programa de diversidade, equidade e inclusão é:	2022	2021
Um funcionário do RH que abrange diversidade, equidade e inclusão entre suas responsabilidades	44%	50%
Um líder dedicado ao programa que responde diretamente a executivos sêniores	29%	19%
Minha organização não tem um líder definido para o tema de diversidade, equidade e inclusão	12%	19%

A supervisão primária e a autoridade de decisão nas iniciativas de diversidade, equidade e inclusão são vinculadas à área de:	2022	2021
Recursos Humanos	59%	73%
Liderança Sênior	35%	13%
Responsabilidade Social	3%	7%
Conselho Administrativo	3%	0%
Jurídico e Compliance	0%	7%

Minha organização estabeleceu uma ligação direta entre o pagamento dos executivos e metas de diversidade, equidade e inclusão.	2022	2021
Existente e formalizado	35%	13%
Existente e não formalizado	3%	0%
Não existente	62%	88%

Minha organização analisa e monitora a remuneração de todos funcionários e funcionárias segmentando por gênero, área de atuação e nível hierárquico com o objetivo de garantir remuneração equitativa.	2022	2021
Existente e formalizado	44%	31%
Existente e não formalizado	26%	31%
Não existente	29%	38%

Minha organização possui políticas e processos internos que integram considerações sobre diversidade, equidade e inclusão.	2022	2021
Existente e formalizado	65%	50%
Existente e não formalizado	21%	19%
Não existente	15%	31%

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

Dentre as políticas estruturadas que consideram aspectos de diversidade, equidade e inclusão temos:	2022	2021
Política de recrutamento e seleção	86%	100%
Política interna DEI	72%	43%
Política de capacitação	72%	29%
Política de avaliação de desempenho	55%	43%
Política de comunicação	52%	29%
Política de flexibilidade	38%	43%
Política de promoção	38%	29%
Política de parentalidade	38%	29%

Dentre os processos estruturados que consideram aspectos de diversidade, equidade e inclusão temos:	2022	2021
Recrutamento e seleção	76%	100%
Programas de orientação/mentoria	52%	20%
Mapa sucessório	45%	40%
Avaliação de desempenho	41%	10%
Ajuste salarial	34%	10%
Promoção	21%	0%

Minha organização monitora e analisa dados de diversidade, equidade e inclusão no contexto organizacional, garantindo encaminhamento apropriado aos resultados.	2022	2021
Existente e formalizado	71%	31%
Existente e não formalizado	18%	50%
Não existente	12%	19%

Minha organização coleta e analisa os seguintes tipos de dados:	2022	2021
Composição e distribuição da força de trabalho	83%	83%
Participação de homens e mulheres em posições geradoras de receita	63%	50%
Feedback dos funcionários e investidores sobre as práticas organizacionais DEI	60%	33%
Remuneração e possíveis discrepâncias na compensação	53%	42%
Promoções e possíveis discrepâncias por nível hierárquico	43%	58%
Avaliações de desempenho e possíveis discrepâncias na compensação	43%	8%
Rotatividade de funcionárias e tempo de permanência após o retorno da licença de maternidade	33%	42%
Absenteísmomotivose/ou duração de afastamentos	17%	25%

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

Minha organização analisa e monitora diferenças salariais entre homens e mulheres.	2022	2021
Existente e formalizado	35%	
Existente e não formalizado	29%	NA
Não existente	35%	

ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL		
Diversidade, equidade e inclusão é um dos valores declarados da minha organização e/ou áreas prioritárias e explicitamente expresso em nosso Código de Conduta.	2022	2021
Existente e formalizado	79%	75%
Existente e não formalizado	18%	13%
Não existente	3%	13%

Minha organização equipa o local de trabalho e seus funcionários considerando as necessidades de diferentes gêneros.	2022	2021
Existente e formalizado	71%	50%
Existente e não formalizado	9%	13%
Não existente	21%	38%

Minha organização oferece carga horária flexível para atender melhor às necessidades de seus funcionários em momentos específicos de sua vida.	2022	2021
Existente e formalizado	53%	44%
Existente e não formalizado	21%	25%
Não existente	26%	31%

Minha organização possui política, processo ou práticas específicas para endereçar questões de burnout e saúde mental no trabalho.	2022	2021
Existente e formalizado	65%	
Existente e não formalizado	12%	NA
Não existente	24%	

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

Minha organização possui comitê constituído para tratar e desenvolver ações de diversidade, equidade e inclusão com orçamento específico e FTEs (Full-Time Equivalent) atribuídos.	2022	2021
Existente e formalizado	35%	38%
Existente e não formalizado	15%	6%
Não existente	50%	56%

Observações:

* FTEs (Full-Time Equivalent) = recursos dedicados a este trabalho (em período integral e não somente uma parcela do seu tempo)

O comitê de diversidade, equidade e inclusão reporta ao:	2022	2021
Comitê Executivo (liderança)	59%	29%
Outro	24%	57%
Comitê de Gestão de Pessoas	12%	14%
Conselho de Administração	6%	0%

Minha organização possui canal confidencial e confiável para endereçar temas de discriminação e assédio.	2022	2021
Existente e formalizado	97%	94%
Existente e não formalizado	3%	0%
Não existente	0%	6%

DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

Minha organização identifica barreiras e oportunidades à diversidade, equidade e inclusão em áreas predominantemente masculinas investindo em políticas e práticas de aceleração de diversidade e igualdade	2022	2021
Existente e formalizado	38%	38%
Existente e não formalizado	44%	38%
Não existente	18%	25%

A minha organização oferece capacitações considerando princípios de diversidade, equidade e inclusão.	2022	2021
Existente e formalizado	53%	38%
Existente e não formalizado	21%	19%
Não existente	26%	44%

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

Minha organização oferece os seguintes tipos de capacitação:	2022	2021
Conscientização de vieses inconscientes	92%	67%
Treinamento para gestores em liderança de equipes diversas e inclusivas	92%	78%
Não discriminação e conformidade com a legislação atual	68%	44%
Desenvolvimento de competências técnicas da força de trabalho feminina	60%	22%
Treinamento para mentores para garantir uma estratégia comum de mentoria e oportunidades iguais de desenvolvimento para mentorados	48%	11%
Atuação inclusiva nas rotinas de trabalho	24%	11%

Minha organização possui programa de desenvolvimento de lideranças específico para mulheres.	2022	2021
Existente e formalizado	26%	
Existente e não formalizado	15%	NA
Não existente	59%	

Minha empresa possui Grupos de Afinidade de diversidade, equidade e inclusão e/ou definiu seus Pontos Focais de Equidade de Gênero.	2022	2021
Existente e formalizado	50%	38%
Existente e não formalizado	9%	19%
Não existente	41%	44%

Minha organização possui grupos de afinidade com atuação em:	2022	2021
Execução de programas como campanhas de conscientização sobre a diversidade, equidade e inclusão	95%	83%
Impulsioneamento de prioridades estratégicas do negócio relacionadas à diversidade, equidade e inclusão	90%	50%
Conexão entre pessoas de diferentes origens ou experiências	70%	50%
Suporte e orientação a funcionários de origens ou experiências semelhantes	35%	42%

Questionário WIM Brasil 2022 | Maturidade

IMPACTO SOCIAL		
Minha organização possui uma estratégia de investimento social, direcionando um orçamento específico para comunidade.	2022	2021
Existente e formalizado	88%	88%
Existente e não formalizado	12%	6%
Não existente	0%	6%
Minha organização considera métricas de diversidade, equidade e inclusão como parte essencial na seleção de terceiros (fornecedores e parceiros comerciais), priorizando os que apresentam melhor desempenho.	2022	2021
Existente e formalizado	15%	0%
Existente e não formalizado	12%	25%
Não existente	74%	75%
Minha organização monitora indicadores de gênero para entender o impacto social de seus negócios em seus relatórios e divulgações regulares, a fim de ser transparente sobre os resultados e impactos que está gerando.	2022	2021
Existente e formalizado	50%	81%
Existente e não formalizado	24%	19%
Não existente	26%	0%
Minha organização possui iniciativas projetadas para atender às necessidades específicas das mulheres das comunidades em que atua, de modo a abordar as diferenças de gênero.	2022	2021
Existente e formalizado	35%	25%
Existente e não formalizado	18%	19%
Não existente	47%	56%
Minha organização realiza investimentos sociais por meio de:	2022	2021
Iniciativas locais para fornecedores que visam o crescimento e suporte da comunidade onde a organização atua	62%	67%
Programas de incentivo a empreendedoras locais que possam oferecer serviços à organização	59%	47%
Iniciativas de formação educacional de meninas e mulheres para que possam ser capacitadas e contratadas pela organização	59%	27%
Iniciativas de empoderamento feminino	38%	40%
Nenhuma das opções acima. Equidade de gênero não é o foco dos investimentos sociais da organização	15%	20%

Questionário WIM Brasil 2022 | Indicadores

ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA					
Indicador	Item	%	Empresas respondentes*	Reportado por (%)**	Não reportado por (%)**
Composição da força de trabalho geral	Mulheres	17%	33	100%	0%
	Homens	83%			
Alta gestão corporativa	Mulheres	22%	33	97%	3%
	Homens	78%			
Alta gestão operacional	Mulheres	14%	33	85%	15%
	Homens	86%			
Média gestão corporativa	Mulheres	23%	33	97%	3%
	Homens	77%			
Média gestão operacional	Mulheres	14%	33	82%	18%
	Homens	86%			
Time executivo	Mulheres	20%	33	76%	24%
	Homens	80%			
Conselho Administrativo	Mulheres	21%	33	39%	61%
	Homens	79%			
Interseccionalidade idade	Mulheres 18 a 26 anos	3%	32	88%	13%
	Homens 18 a 26 anos	6%			
	Mulheres 27 a 41 anos	11%			
	Homens 27 a 41 anos	47%			
	Mulheres 42 a 61 anos	4%			
	Homens 42 a 61 anos	28%			
	Mulheres 62 anos e acima	0,1%			
	Homens 62 anos e acima	1%			

Questionário WIM Brasil 2022 | Indicadores

Indicador	Item	%	Empresas respondentes*	Reportado por (%)**	Não reportado por (%)**
Interseccionalidade cor/etnia	Mulheres brancas	8%	32	53%	47%
	Homens brancos	28%			
	Mulheres pretas	2%			
	Homens pretos	9%			
	Mulheres pardas	7%			
	Homens pardos	37%			
	Mulheres amarelas	0,4%			
	Homens amarelos	1%			
	Mulheres indígenas	0,03%			
	Homens indígenas	0,2%			
	Mulheres não declaradas	1%			
	Homens não declarados	7%			
Interseccionalidade gênero	Mulheres cisgênero	-	32	22%	78%
	Homens cisgênero	-			
	Mulheres transgênero	-			
	Homens transgênero	-			
	Mulheres não binárias	-			
	Homens não binários	-			
	Mulheres não declaradas	-			
	Homens não declarados	-			

Questionário WIM Brasil 2022 | Indicadores

Indicador	Item	%	Empresas respondentes*	Reportado por (%)**	Não reportado por (%)**
Interseccionalidade PcD	Mulheres com deficiência visual	7%	32	72%	28%
	Homens com deficiência visual	19%			
	Mulheres com deficiência auditiva	4%			
	Homens com deficiência auditiva	12%			
	Mulheres com deficiência motora	8%			
	Homens com deficiência motora	26%			
	Mulheres com deficiência intelectual	1%			
	Homens com deficiência intelectual	2%			
	Mulheres com outros tipos de deficiência	3%			
	Homens com outros tipos de deficiência	19%			
Desligamentos cargos não gerenciais	Mulheres	16%	32	75%	25%
	Homens	84%			
Desligamentos cargos gerenciais	Mulheres	14%	32	72%	28%
	Homens	86%			

Questionário WIM Brasil 2022 | Indicadores

DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO					
Indicador	Item	%	Empresas respondentes*	Reportado por (%)**	Não reportado por (%)**
Contratações cargos gerenciais	Mulheres	28%	32	88%	13%
	Homens	72%			
Contratações cargos não gerenciais	Mulheres	32%	32	84%	16%
	Homens	68%			
Promoções cargos gerenciais	Mulheres	26%	32	59%	41%
	Homens	74%			
Promoções cargos não gerenciais	Mulheres	17%	32	59%	41%
	Homens	83%			
Sucessão	Mulheres	11%	32	41%	59%
	Homens	89%			
ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL					
Indicador	Item	%	Empresas respondentes*	Reportado por (%)**	Não reportado por (%)**
Canal de ética	Demandas procedentes	46%	32	47%	53%
	Demandas reparadas	99,7%			
Segurança no trabalho	Total de operações	-	32	84%	16%
	Operações com EPI	99%			
Licença parental	Homens aptos	-	32	44%	56%
	Homens que aderiram	53%			
	Mulheres aptas	-	32	56%	44%
	Mulheres que aderiram	68%			
Satisfação no trabalho	Mulheres respondentes à PCO	-	32	41%	59%
	Homens respondentes à PCO	-			
	Homens satisfeitos	85%	32	28%	72%
	Mulheres satisfeitas	84%			

Questionário WIM Brasil 2022 | Indicadores

IMPACTO SOCIAL					
Indicador	Item	%	Empresas respondentes*	Reportado por (%)**	Não reportado por (%)**
Fornecedores	Total de fornecedores	-	32	34%	66%
	Fornecedores que possuem prática DEI	0%	32	3%	97%
	Fornecedores de liderança feminina	0%		9%	91%
Investimento financeiro em impacto social	Valor total	-	32	44%	56%
	Valor investido em iniciativas com foco no público feminino	12%		31%	69%
Número de iniciativas de impacto social	Total	-	32	44%	56%
	Iniciativas com foco no público feminino	24%		31%	69%

Observações:

- * Empresas respondentes: quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item;
- ** Reportado por (%): percentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero;
- ** Não reportado por (%): percentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.



EY | Building a better working world

Sobre a EY

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

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

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

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

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

©2022 EYGM Limited. Todos os direitos reservados.

ey.com.br

Facebook | EYBrasil

Instagram | eybrasil

Twitter | EY_Brasil

LinkedIn | EY

YouTube | EYBrasil