



Nossas ações
refletem os resultados
que esperamos?

Indicadores WIM Brasil - Ano 3



Imagem cedida por: Gerdau Mineração

Índice

- 03** Introdução
- 04** Principais destaques
- 05** Perfil das respondentes
- 06** Governança
- 12** Representatividade
- 18** Desenvolvimento feminino e carreira
- 24** Retenção
- 29** Conclusão
- 30** Apêndices



Introdução

O **Women in Mining Brasil** (WIM Brasil) apresenta a terceira edição do Relatório de Indicadores. O documento traz um diagnóstico e a evolução do cenário do Setor Mineral em relação a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), com base em uma pesquisa realizada com as empresas signatárias do Movimento. A publicação consolida a trajetória iniciada pelo WIM Brasil, em 2019, em manter ativa a pauta de como a Indústria Mineral pode e deve ser um ambiente mais diverso e inclusivo. Nesses últimos cinco anos, desde a fundação do WIM Brasil, observa-se uma evolução do setor em ações que promovem não só a presença feminina, mas também a transversalidade da temática, considerando raça, etnia, gerações, PCD, LGBTQIA+. Porém dados deste relatório comprovam que ainda há muito espaço para melhoria.

O movimento WIM Brasil conta com a participação e dedicação de profissionais em empresas do Setor, sejam Mineradoras, fornecedoras, prestadoras de serviço e academia, empenhados em trazer a pauta sobre DEI para o debate e reflexão. Afinal, refletir sobre DEI não deveria estar na agenda, mas sim, expresso nos valores, estratégias e compromissos corporativos. Enquanto a inclusão não acontece de forma orgânica, o WIM Brasil vem de forma ativa e estratégica contribuir para que as empresas do Setor Mineral atuem na construção conjunta de ambientes diversos, inclusivos e, principalmente, cada vez mais seguros.

Sabemos que a pauta extrapola o universo da Mineração, mas deixamos aqui a nossa contribuição. Buscamos sempre parcerias, trocas e aprendizados - atalhos necessários para acelerar uma mudança que já precisava estar consolidada.

Fica o convite para leitura dos indicadores WIM Brasil de 2023 e reflexão de como podemos acelerar esta transformação do Setor Mineral.

Juntas vamos mais longe e mais rápido.

“

Toda vez que uma mulher se defende, sem nem perceber que isso é possível, sem qualquer pretensão, ela defende todas as mulheres.

Maya Angelou

Principais destaques

Já estamos no terceiro ano de acompanhamento da evolução e diagnóstico do cenário do Setor, e, apesar de apresentar diferenças, observamos uma oportunidade de reforçar ainda mais a Diversidade, a Equidade e a Inclusão dentro das organizações, focando em mudanças estruturais, de políticas e processos para realmente trazeremos um impacto positivo para a Mineração.

Imagem cedida por: VALE



01

Como observado nos anos anteriores, o segmento de Mineração tem começado a atuar com a temática de DEI, o que é refletido nos resultados deste relatório. Houve um progresso na porcentagem de empresas que possuem Programas de DEI formalizados, o que é uma grande conquista. Porém, apesar da existência destes Programas, não é possível observar um aprimoramento efetivo nas ações das companhias, o que impede que DEI seja enxergado na prática e vivenciado por todos.

02

Sobre Representatividade, há uma estagnação: não houve aumento na proporção de mulheres para homens. Além disso, apesar do aumento de contratações de mulheres, também houve um aumento na demissão de mulheres neste período, resultado que requer atenção para se entender o motivo desta evasão. Quando perguntadas sobre a existência de um Censo de Diversidade, 39% das empresas respondentes mencionaram que não existe qualquer tipo de ação com esta finalidade, nem mesmo ações não formalizadas. E este aspecto se reflete nos reportes realizados sobre Raça/Etnia: em nenhuma das perguntas houve um reporte superior a 48%.

03

Sobre as oportunidades de desenvolvimento e carreira, há um crescimento nos resultados quando comparados aos do ano passado. Alguns exemplos podem ser observados no que diz respeito a promoções, que aumentaram 4 (cargos de gestão) e 7 (cargos não gerenciais) pontos percentuais, e participação de mulheres em programas de liderança, que aumentou 13 pontos percentuais. Porém, em relação às políticas e aos processos existentes relacionados à DEI, percebe-se que estas temáticas visando o crescimento do público feminino dentro da organização tem um baixo enfoque, sendo pouco contempladas. Sendo assim, cabe o questionamento: se com poucas ações internas já é possível impactar positivamente a carreira de milhares de mulheres, o quão potente será este impacto se mais investimentos forem feito nestas políticas e processos? E além disso, quantas carreiras de mulheres de grupos minorizados podem ser potencializadas?

04

Tão importante quanto fomentar o desenvolvimento e o reconhecimento de mulheres, é dar o suporte necessário para que elas consigam desempenhar bem, com tranquilidade e de forma segura o seu trabalho. No que diz respeito à satisfação das mulheres, há um decréscimo considerável se comparado ao ano de 2022. É necessário, portanto, que as empresas se debruçam sobre estas necessidades, de forma a promover melhores condições de trabalho a estas profissionais.

Perfil das respondentes

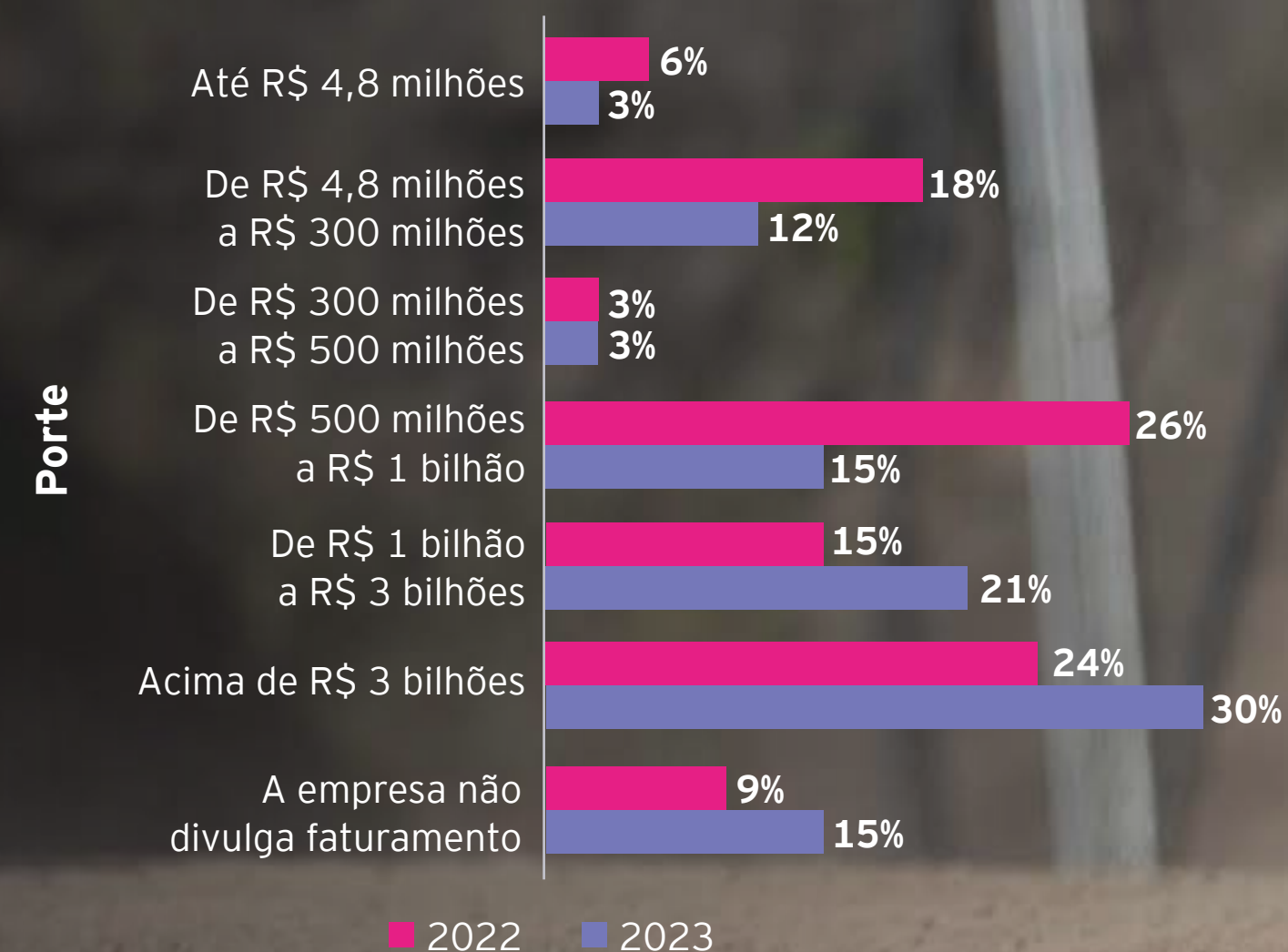
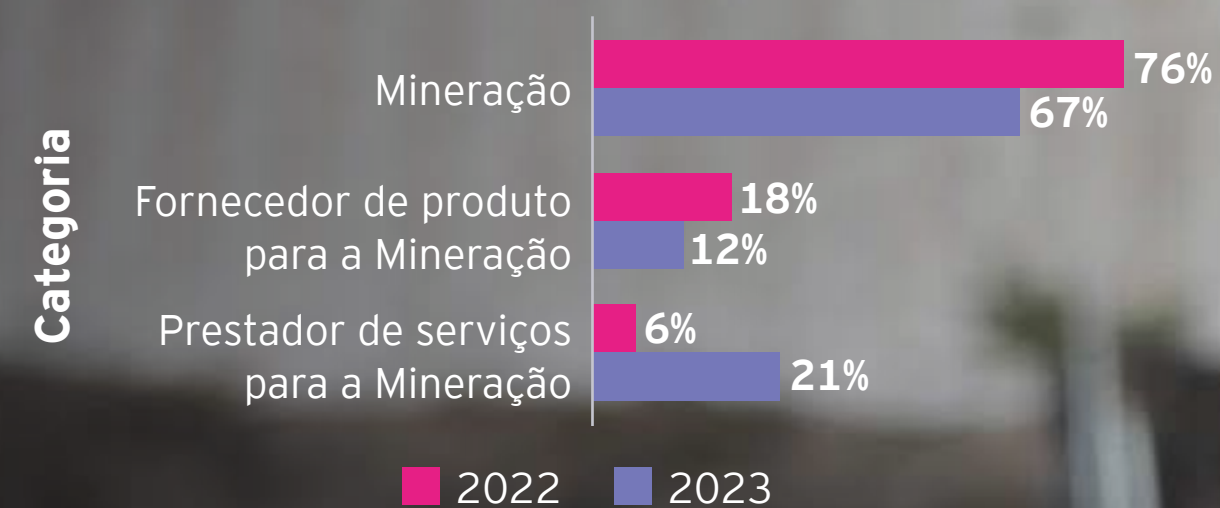


Imagem cedida por: OZ Minerals

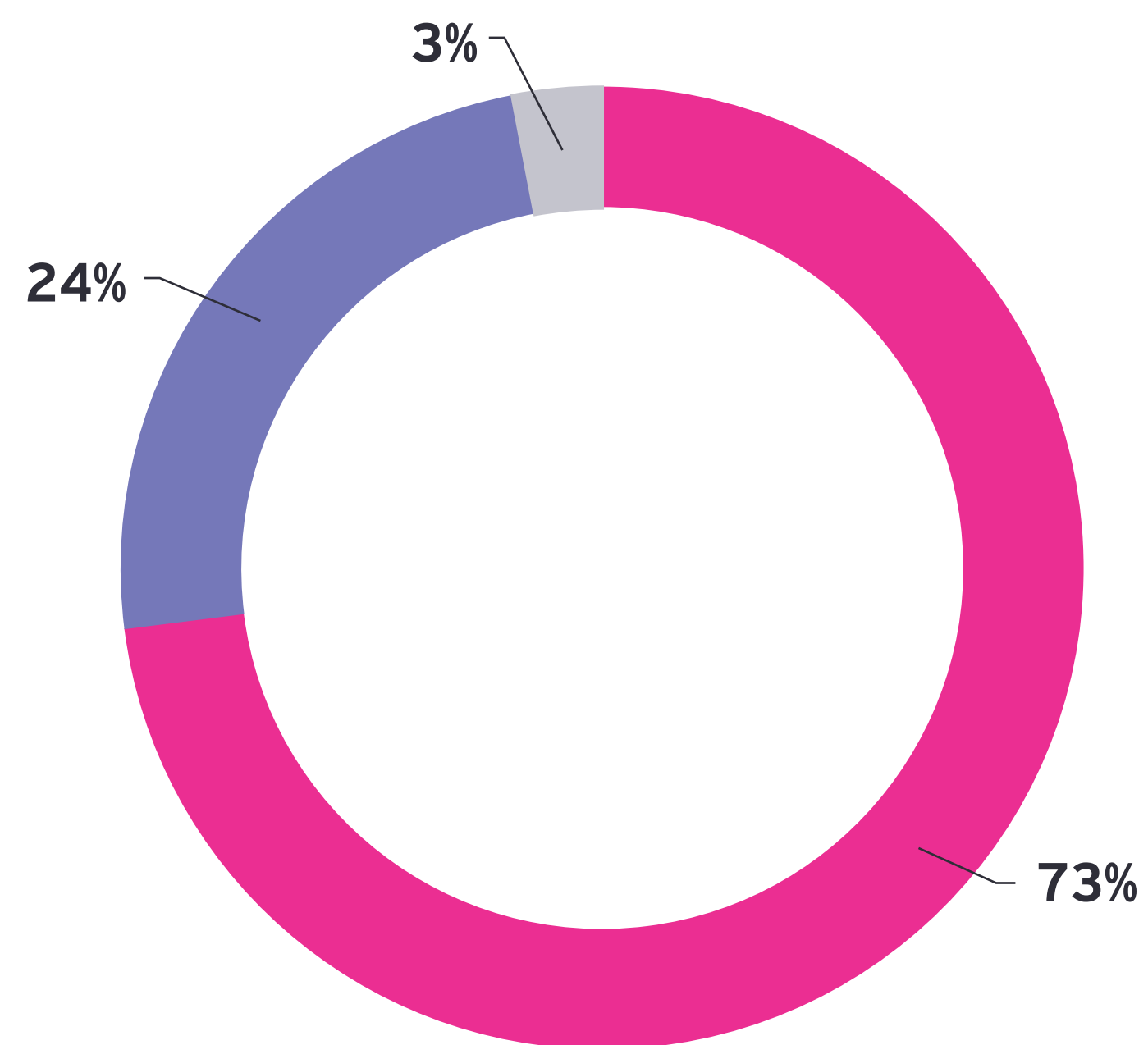


Imagem cedida por: Equinox

Governança

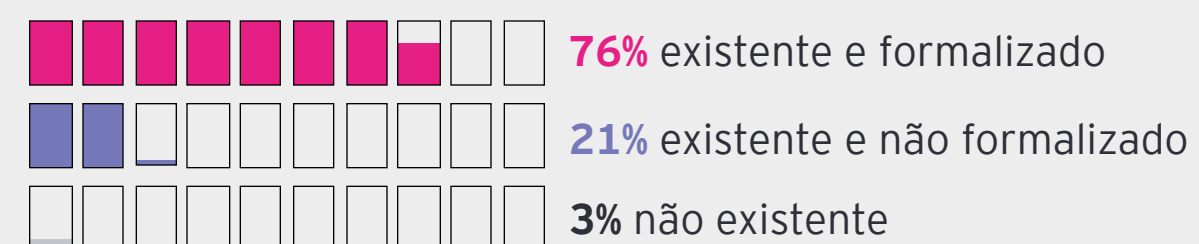
Programas de DEI

97%
das empresas possuem Programa de DEI,
seja ele formalizado ou não



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

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



Minha organização possui ou realiza periodicamente um censo de diversidade.



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



A Gestão, a disseminação e a supervisão dos programas

Cada vez mais a **gestão e a disseminação dos Programas de DEI** têm se concentrado nas mãos do RH e de Líderes dedicados ao Programa e que respondem diretamente a executivos sêniores. Este somatório, que hoje representa 78% dos respondentes, já correspondeu a 73% em 2022 e 69% em 2021.

Um movimento similar também é observado quando analisamos a **supervisão primária e a autoridade de decisão**: de 2021 a 2023 houve um aumento de 11 pontos percentuais nesta atuação do RH e da Liderança Sênior.

Imagem cedida por: Anglo American

Responsável pela gestão e disseminação do programa de DEI

48%

Um(a) empregado(a) do RH que abrange DEI entre suas responsabilidades.

30%

Um(a) líder dedicado(a) ao programa que responde diretamente a executivos(as) sêniores.

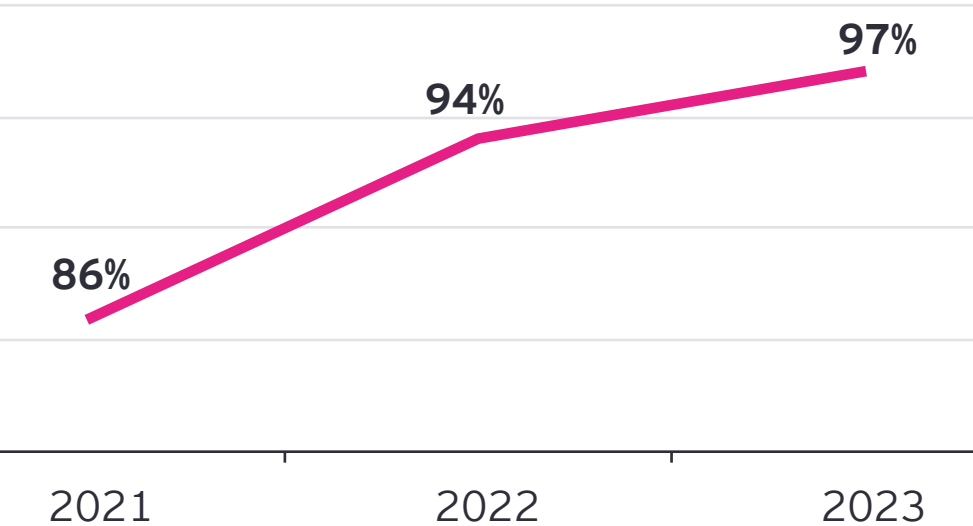
12%

Minha organização não tem um(a) líder definido(a) para o tema de diversidade, equidade e inclusão.

9%

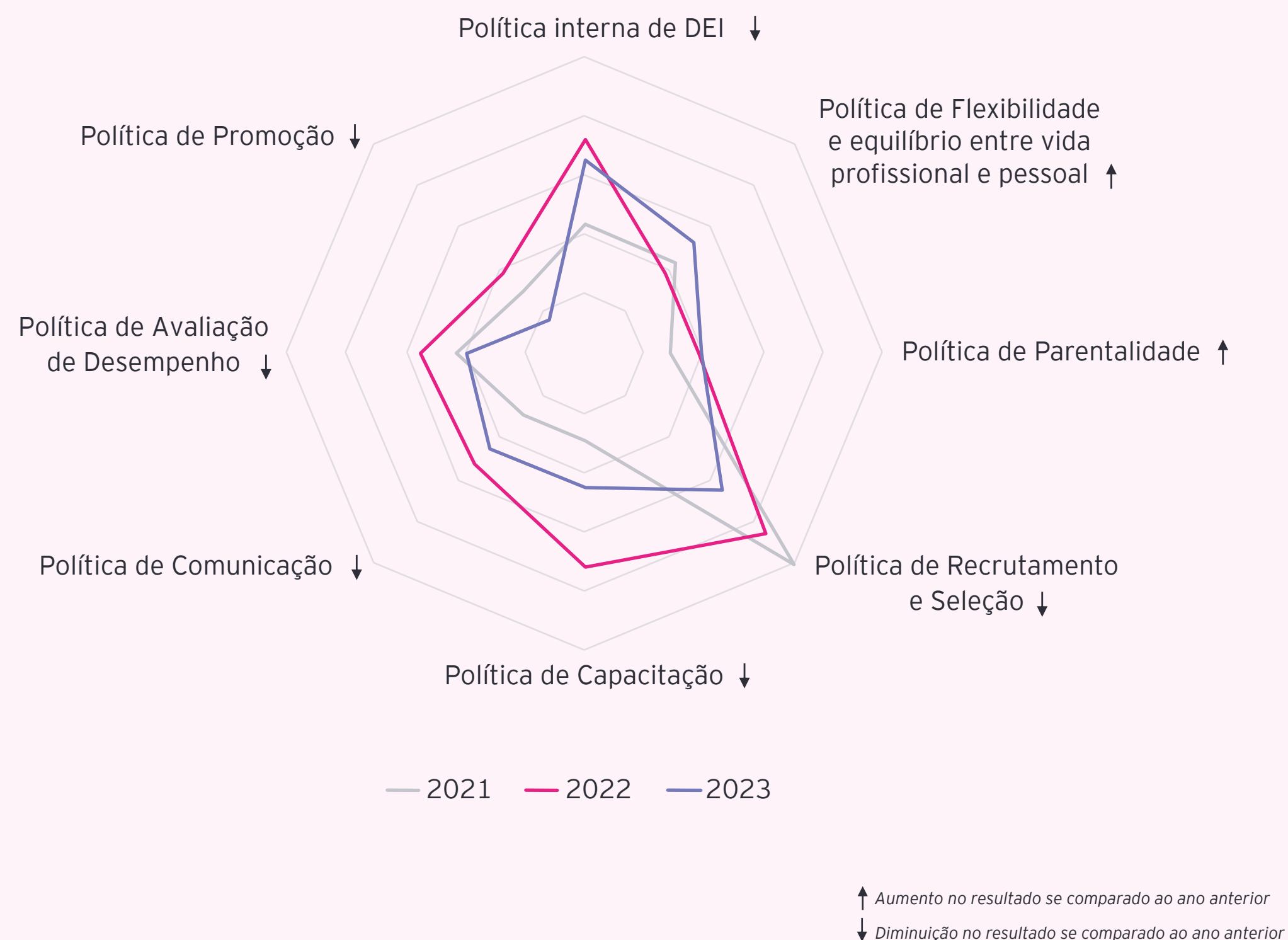
Um(a) líder dedicado(a) ao programa que tem a mesma autonomia para tomada de decisão que os(as) demais executivos(as) sêniores.

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



Políticas e práticas existentes

Políticas existentes relacionadas à DEI

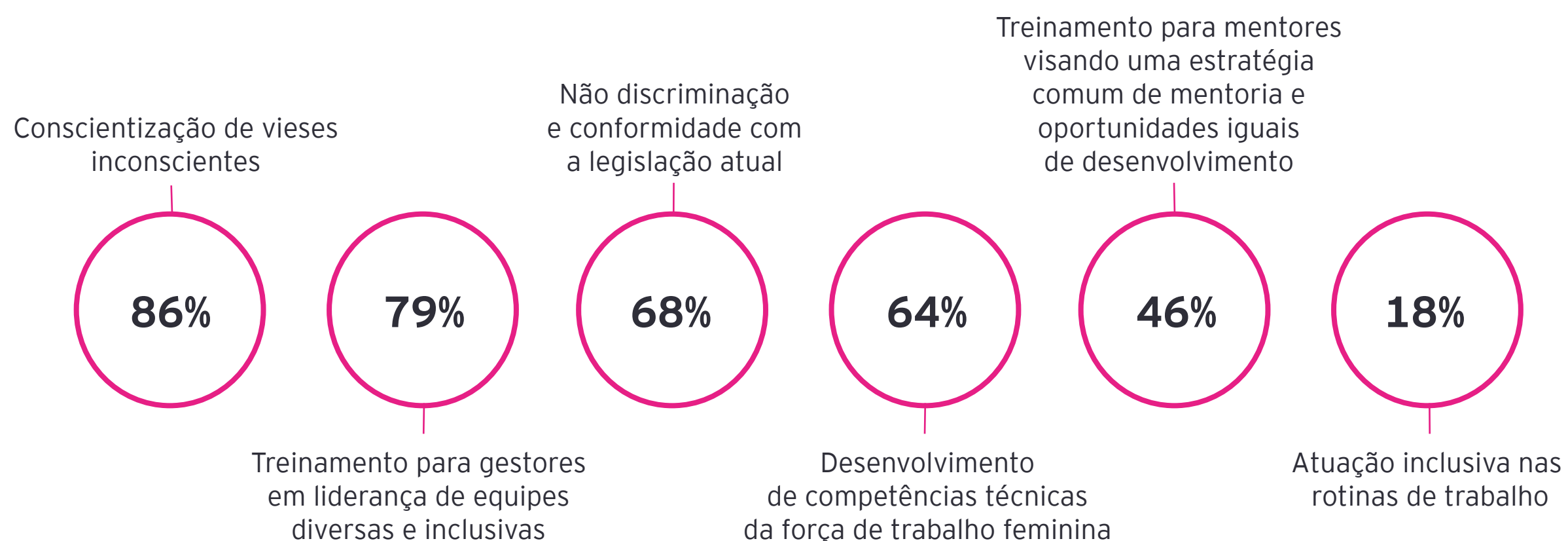


Com relação às políticas existentes, percebemos que a maioria, com exceção daquelas relacionadas à flexibilidade e à parentalidade, tiveram sua representação afetada negativamente na pesquisa deste ano.

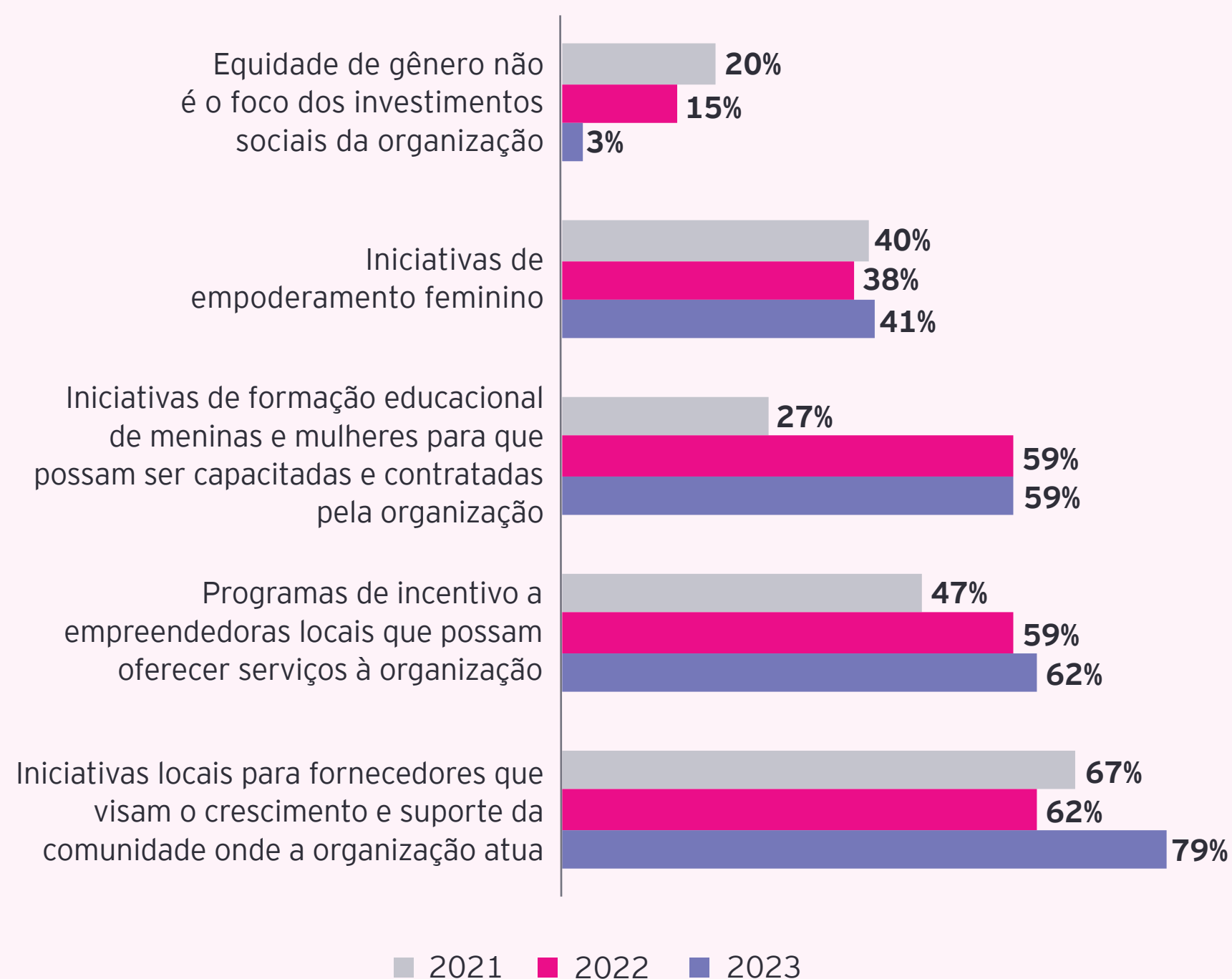
E quando olhamos para os tipos de treinamentos relacionados à DEI ofertados pelas empresas, percebemos

o mesmo impacto negativo. Somente a capacitação relacionada a competências técnicas da força de trabalho feminina cresceu do ano passado para este ano, com um aumento de 4 pontos percentuais. As demais ou se mantiveram ou sofreram uma queda, que em alguns casos foi de mais de 10 pontos percentuais.

Treinamentos oferecidos



Iniciativas sociais promovidas



39%

reportaram o **valor investido** em iniciativas de impacto social com foco no público feminino

Apenas **9%** do valor investido foram em iniciativas com foco no público feminino

36%

reportaram o número de iniciativas de impacto social com foco no público feminino

Apenas **12%** do número de iniciativas tiveram foco no público feminino

As **Iniciativas Sociais** apresentaram um expressivo avanço a nível de maturidade: o número de empresas que sinalizou não possuir qualquer tipo de iniciativa social devido à equidade de gênero não ser o foco dos investimentos sociais da organização caiu de 15% em 2022 para 3% em 2023. Porém quando analisamos o reporte de indicadores relacionados ao tema, percebemos que estes resultados representam um número reduzido de empresas: menos de 40% das empresas participantes da pesquisa deste ano reportaram dados relacionados a iniciativas sociais.



Imagem cedida por: Gerdaul Mineração

Estrutura e continuidade são as chaves do sucesso

De acordo com uma pesquisa conduzida pela Kantar¹, a inclusão de gênero pode apoiar a expansão de mercado e aumentar o valor da marca em 8%.

Empresas de todo Brasil e do mundo estão respondendo às demandas por Diversidade por meio da criação de núcleos e políticas voltadas para a promoção da Inclusão. A consolidação de estruturas de governança dedicadas, assim como o investimento no trabalho de esclarecimento, posicionamento e abertura para o diálogo, têm se mostrado fundamentais para acelerar mudanças.

Diante desta perspectiva, ainda temos desafios a serem alcançados, tendo em vista que, apesar dos compromissos públicos declarados, a maioria das organizações do Setor Mineral ainda não executa muitas de suas estratégias de Diversidade de maneira sistemática e regular.

A indisponibilidade de uma gestão dedicada e a ausência de autonomia por parte dos profissionais que estão à frente das iniciativas de Diversidade, tendo em vista que apenas 9% das organizações avaliadas possuem lideranças de DEI com poder de decisão similar às demais áreas da organização, traduzem a urgência deste desafio.

Apesar da percepção positiva dos Executivos sobre a Diversidade nas empresas, são as ações estratégicas para Inclusão que de fato irão promover transformações de cenários e contribuir para que as organizações se tornem mais diversas e inovadoras.

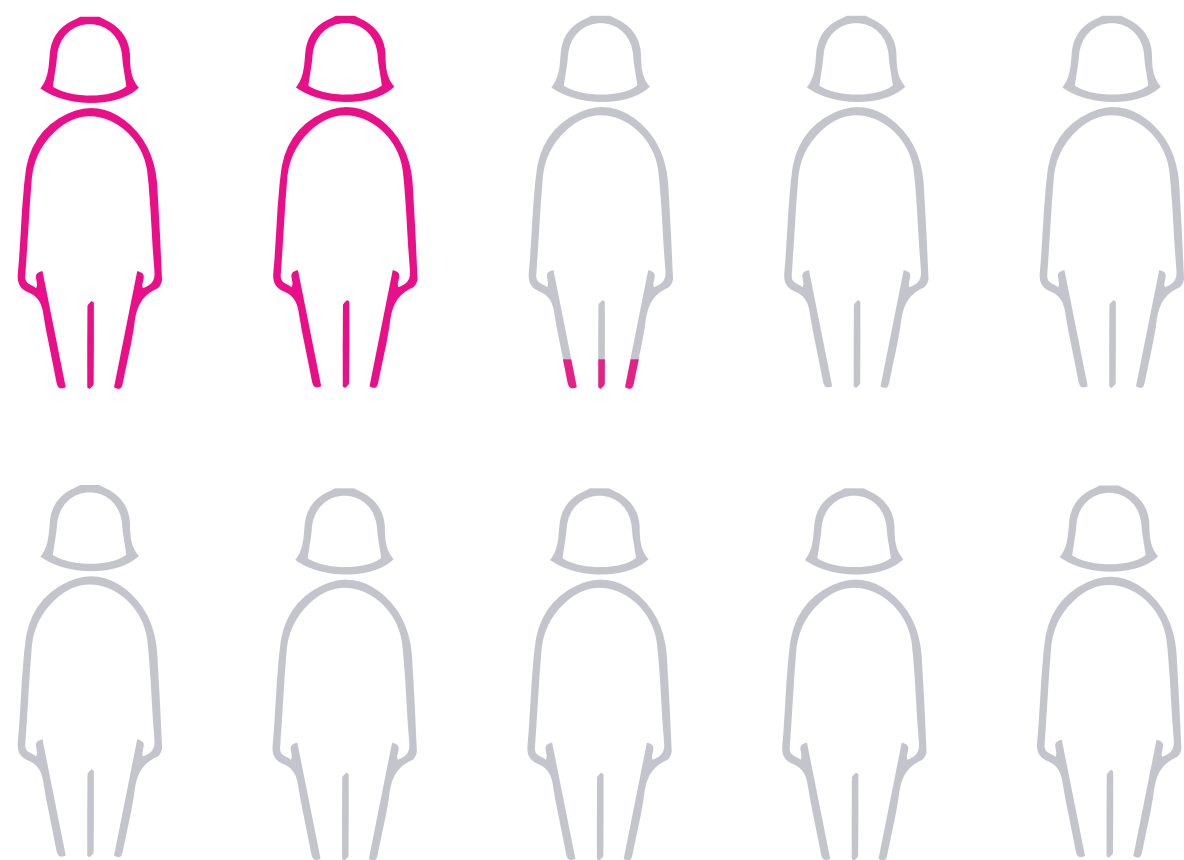
1. Progressive marketing around gender could help brands find up to 8% growth (kantar.com)



Representatividade

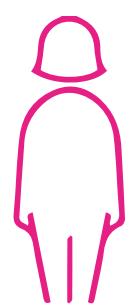
Imagem cedida por: Equinox

Quem são as mulheres da Mineração



21%

do corpo funcional é composto por mulheres, 4 pontos percentuais a mais que o resultado do ano passado.



1 mulher



4 homens

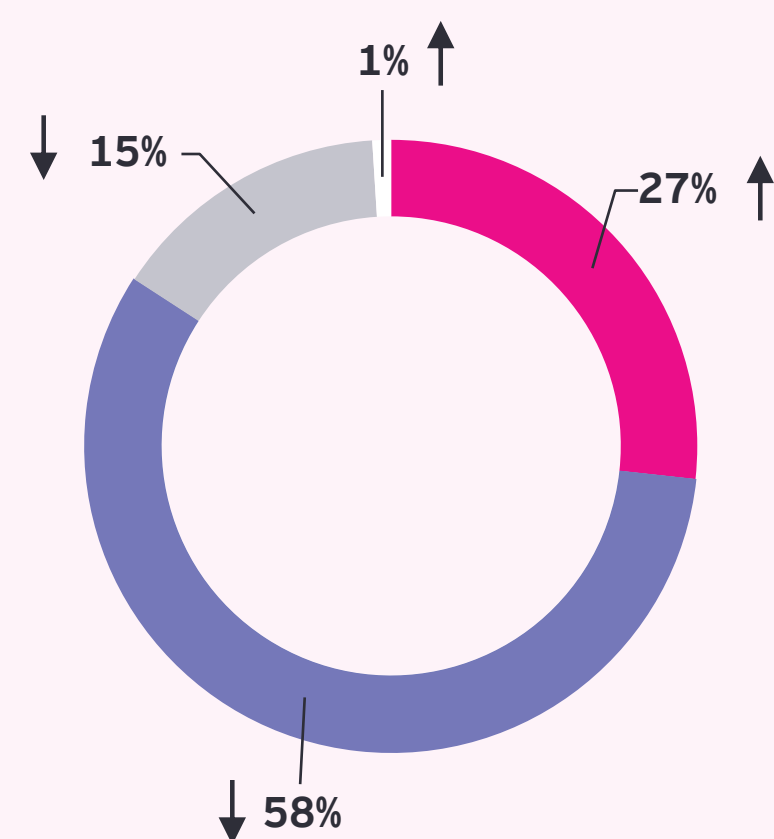


Quem são as mulheres

da Mineração

Geração

Distribuição de acordo com a quantidade de mulheres reportada

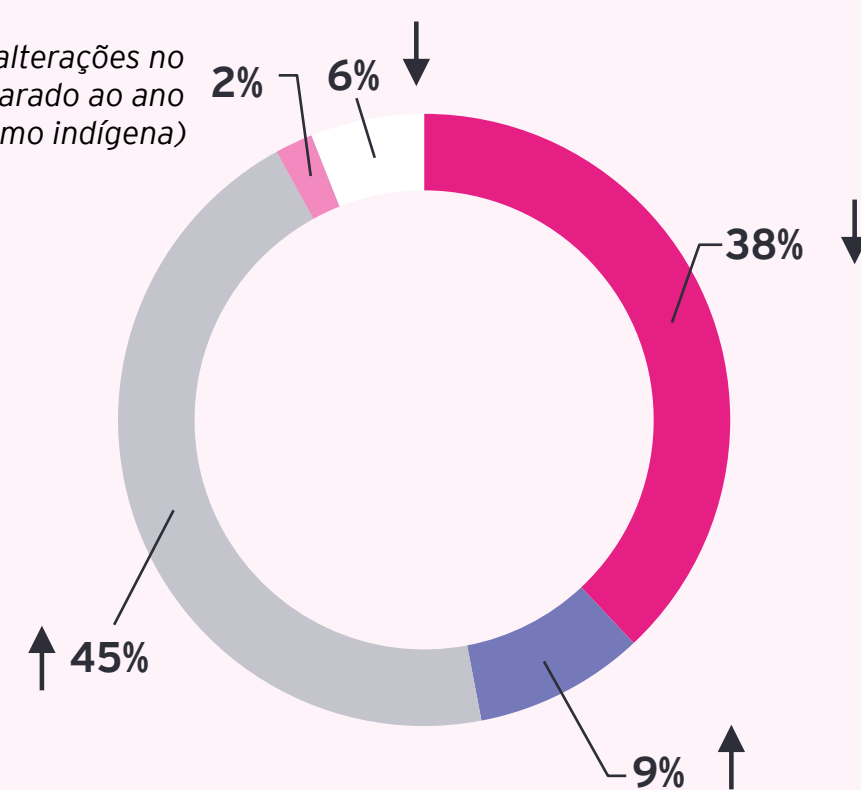


■ Geração Z (Entre 18 e 27 anos)
 ■ Geração Y (Entre 28 e 42 anos)
 ■ Geração X (Entre 43 e 62 anos)
 □ Geração X (A partir de 63 anos)

Raça | Etnia

Distribuição de acordo com a quantidade de mulheres reportada

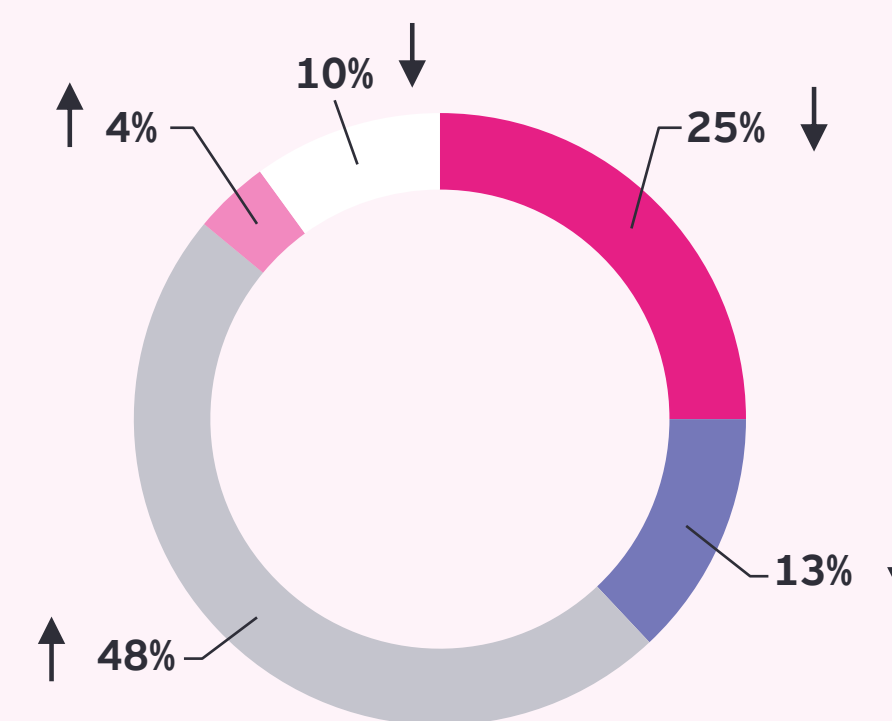
(Não apresentou alterações no resultado se comparado ao ano passado, assim como indígena)



■ Branca
 ■ Preta
 ■ Parda
 ■ Amarela
 ■ Indígena
 □ Não declarada

PcDs

Distribuição de acordo com a quantidade de mulheres PcDs reportada



■ Visual
 ■ Auditiva
 □ Outras
 ■ Motora
 ■ Intelectual

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

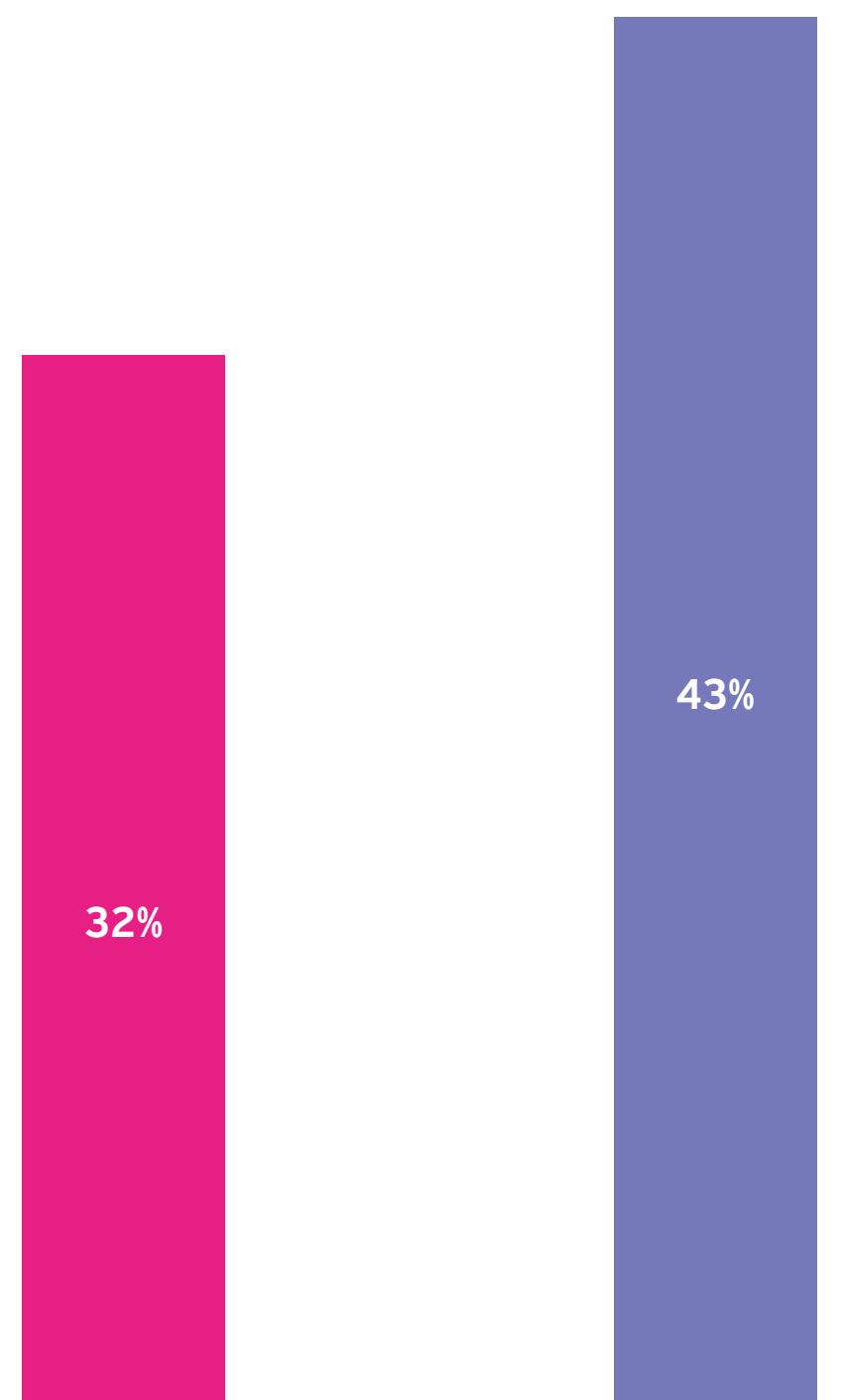
- ▶ Visual: **0,5%**
- ▶ Auditiva: **0,2%**
- ▶ Motora: **0,9%**
- ▶ Intelectual: **0,1%**
- ▶ Outras: **0,2%**

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

Quem são as mulheres

da Mineração

em 2023



Desligamentos

Contratações

- 11%** Desligamentos de mulheres em cargos de gestão
- 35%** Desligamentos de mulheres em cargos não gerenciais
- 27%** Contratações de mulheres para cargos de gestão
- 44%** Contratações de mulheres para cargos não gerenciais

A quantidade de desligamentos femininos reportados em 2023 foi de **32%**, o que configura um aumento de 16 pontos percentuais nos resultados consolidados no ano de 2022.

Em compensação, as contratações de mulheres foram superiores. Com relação ao ano passado, subiu de 32% para **43%**.

Estes dados demonstram que, apesar de uma quantidade maior de desligamentos femininos no comparativo com o ano passado, as contratações desse público superaram os desligamentos.



Voce já ouviu falar

Resolução CVM 87?




15% das empresas signatárias participantes desta pesquisa mencionaram não ter conhecimento sobre a Resolução CVM 87, de 31 de março de 2022.

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

Entre as mudanças, houve a inclusão da necessidade de divulgação de informações relacionadas a ASG (Ambiental, Social e Governança) no Formulário de Referência. E no que está relacionado ao item Social, encontramos as seguintes requisições, que abrangem tanto o âmbito do Conselho quanto dos colaboradores:

- ▶ Número de empregados, total e por grupos, com base na atividade desempenhada, na localização geográfica e em indicadores de diversidade como:
 - i) identidade autodeclarada de gênero;
 - ii) identidade autodeclarada de cor ou raça;
 - iii) faixa etária;
 - iv) outros indicadores de diversidade que o emissor entenda relevantes.

- ▶ Descrição de políticas e práticas de remuneração dos empregados, informando a razão entre:
 - i) a maior remuneração individual; e
 - ii) a mediana da remuneração.



A retenção da mulher é um **fator-chave** de melhora na **produtividade**

O alto turnover de mulheres é um ponto importante de atenção. Muito embora o número de contratações tenha subido de 32% para 43%, o número de desligamentos aumentou para 32%, expressando um aumento em 16 pontos percentuais em relação ao ano anterior.

De acordo com o relatório Women in the Workplace 2023¹, um dos principais fatores para mulheres não exercerem todo o seu potencial são as microagressões diárias, ou seja, formas de discriminação cotidiana que muitas vezes estão enraizadas no preconceito. Estas microagressões transformam o ambiente de trabalho em um campo minado mental: a pesquisa informa que as mulheres têm uma probabilidade 3 vezes maior de pensar em abandonar o emprego e 4 vezes maior de se sentirem esgotadas.

É importante, portanto, entender o motivo da evasão destas mulheres que se sentiram atraídas a trabalhar no Setor Mineral e, caso preciso, criar programas de acolhimento e de diminuição da cultura de microagressões, incluindo a capacitação desde a base funcional, no sentido de aumentar a retenção destas colaboradoras.

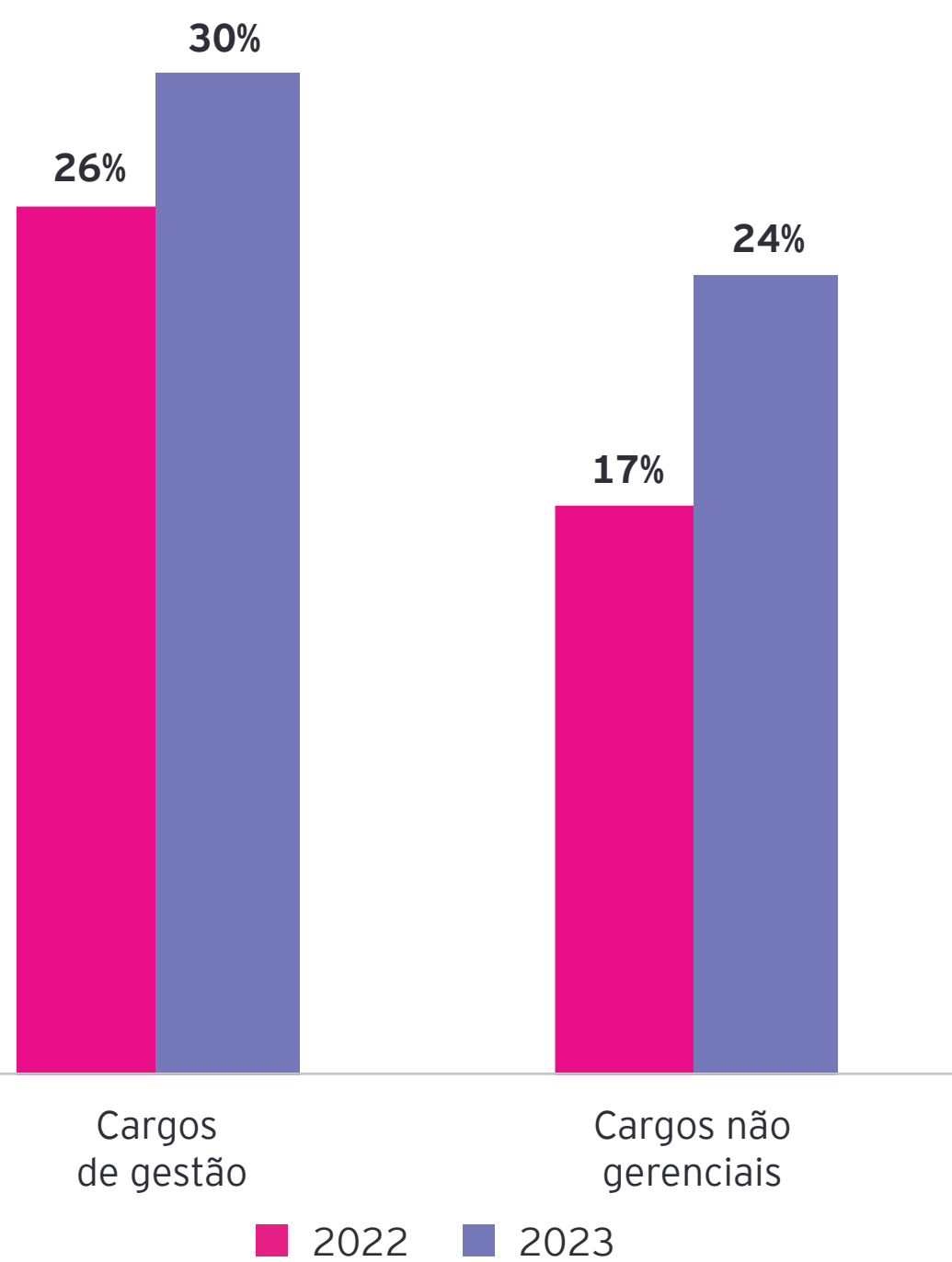
¹ Women in the Workplace 2023 report | McKinsey



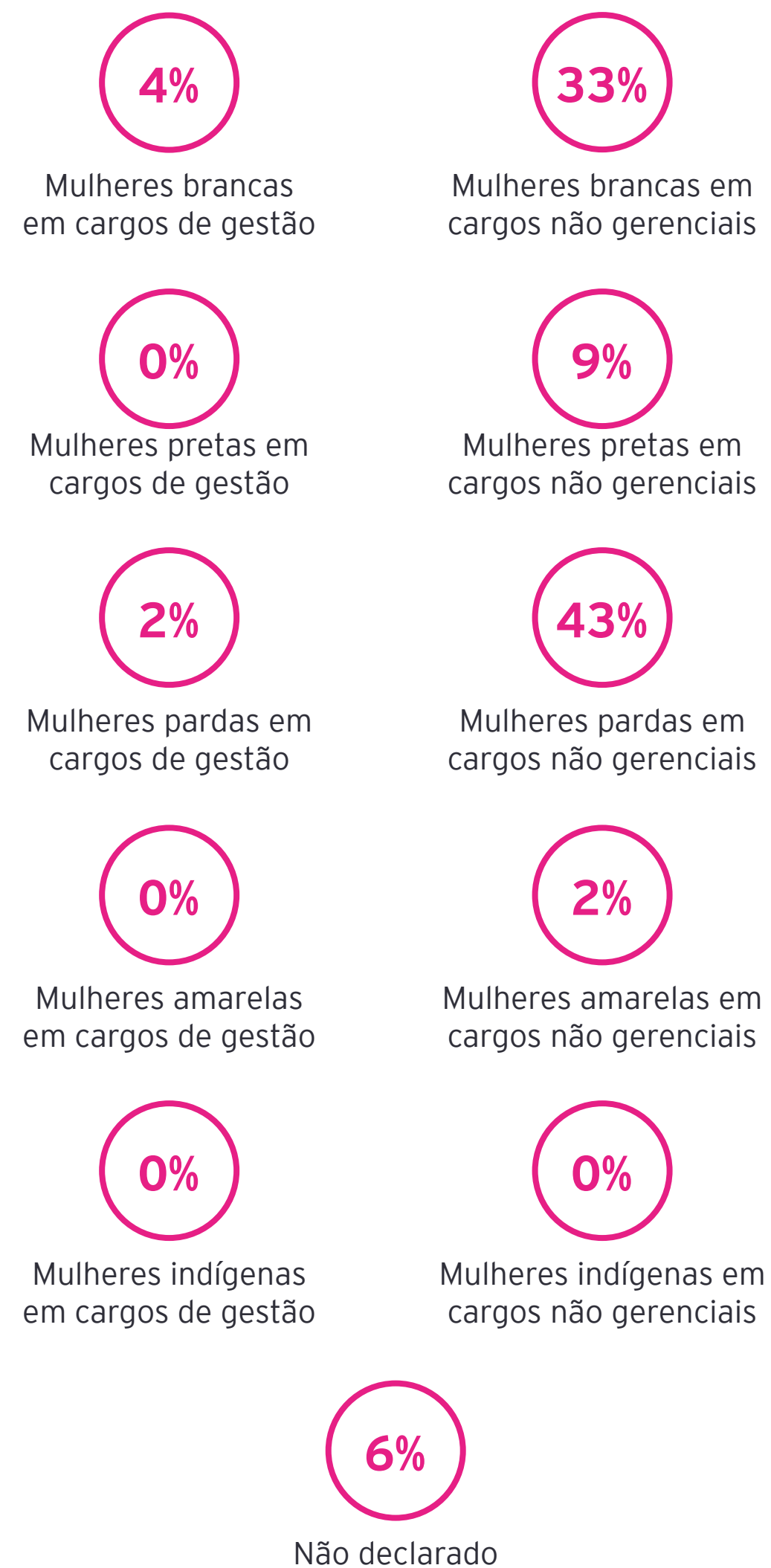
Imagem cedida por: Equinox

Desenvolvimento feminino e carreira

Promoções



E onde estão as mulheres nas organizações?



No comparativo com o ano anterior, é possível perceber que no ano de 2023, a promoção de **mulheres**, tanto em cargos gerenciais quanto não gerenciais, **aumentou**. Estes valores correspondem a um crescimento de 4 e 7 pontos percentuais, respectivamente.



Imagem cedida por: SNC - Lavalin

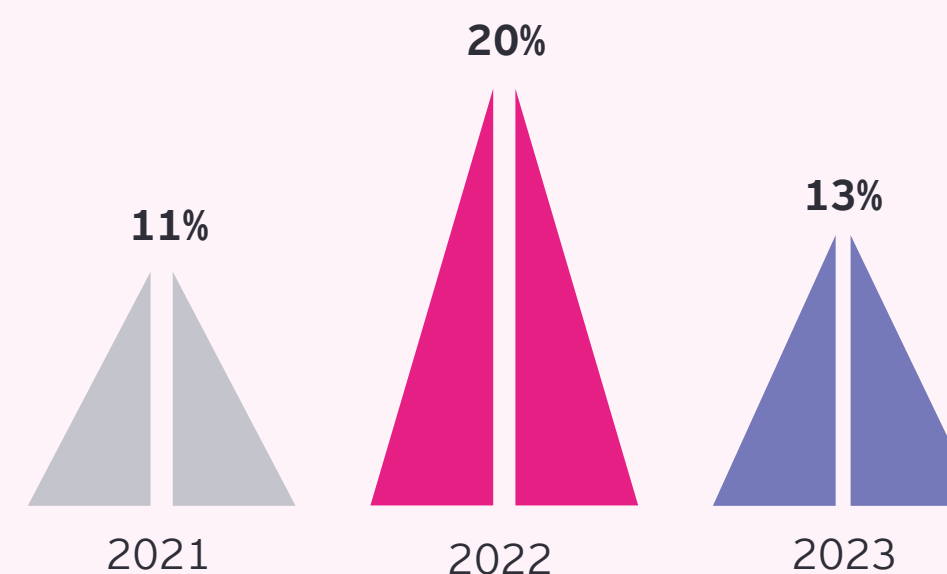
Representatividade

de mulheres

AngloAmerican

Imagem cedida por: Anglo American

Time Executivo

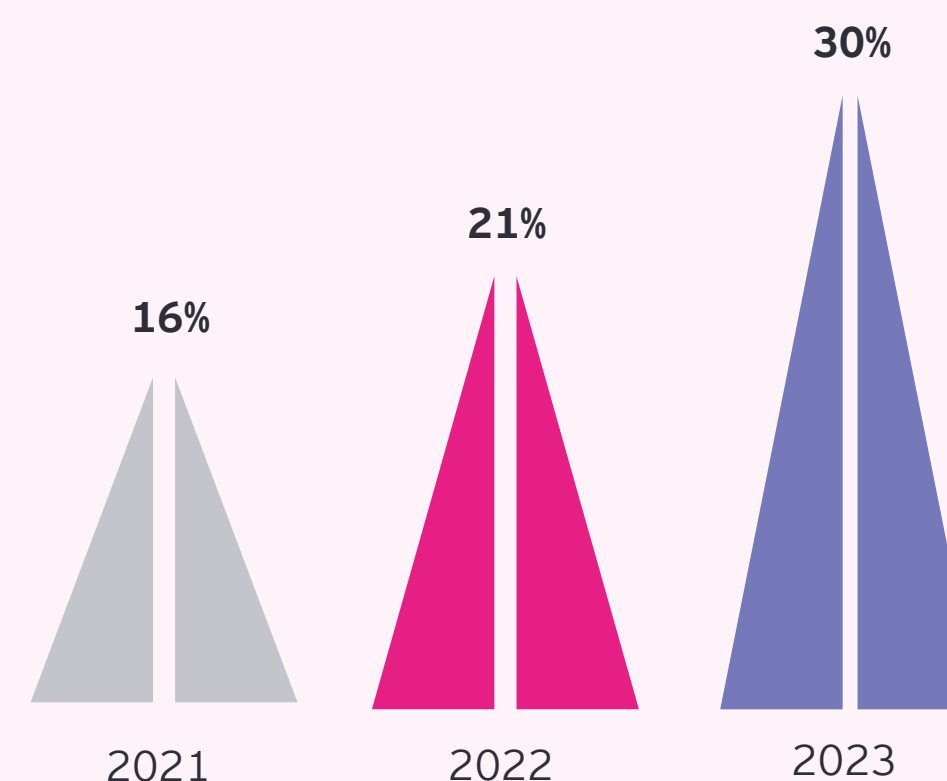


Time executivo*

Quando comparado com o ano de 2022, é possível observar uma queda significativa na quantidade de mulheres compondo o Time Executivo. O resultado deste ano se aproxima com o apresentado no ano de 2021.

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

Conselho Administrativo



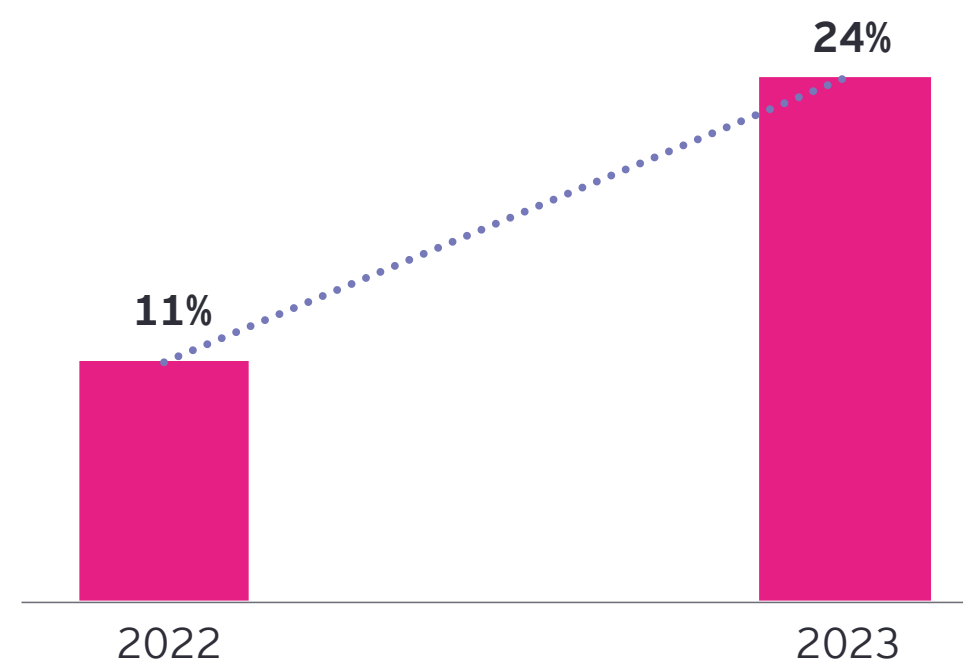
Conselho Administrativo*

A representatividade de Mulheres compondo o Conselho Administrativo em 2023 apresenta grande aumento no comparativo com os anos de 2022 e 2021.

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

Sucessão

Mulheres que participaram do programa de desenvolvimento de lideranças.




Em **2022**, dentre as empresas signatárias, **160 mulheres** participaram do Programa de Desenvolvimento de Liderança. Já em **2023**, **1.242 mulheres** foram contempladas.

Apesar de mais de 75% dos contemplados no programa serem homens em ambos os anos amostrais, é possível observar que há um determinado crescimento na representatividade de mulheres. Enquanto que em 2022 era de 11%, no ano vigente a representação é de 24%, o que corresponde a um aumento de 13 pontos percentuais.



Imagem cedida por: Oz Minerals - Sandvick



Aumento de mulheres nos conselhos administrativos sinaliza uma tendência positiva

Embora a participação de mulheres em cadeiras de Conselhos Administrativos seja incipiente no Brasil, vemos um movimento importante do mercado neste sentido.

A Bolsa de Valores do Brasil (B3) lançou, em agosto de 2023, o IDIVERSA B3¹, primeiro índice da América Latina a combinar em um único indicador critério de gêneros e raça para selecionar empresas que irão compor uma carteira. Este indicador busca reconhecer as empresas listadas que se destacam em Diversidade. Além disso, a medida busca promover maior representatividade de grupos sub-representados no mercado, como gênero, raça e etnia.

Neste sentido, podemos avaliar que as empresas Mineradoras estão seguindo a tendência nacional de investir no aumento de mulheres nos cargos decisórios, iniciativa diretamente associada a ganhos em Diversidade e inovação.

¹ B3 lança primeiro índice de diversidade com foco em gênero e raça | B3

Investir na capacitação feminina dos cargos de base é fundamental para o empoderamento das mulheres

Segundo o relatório Women in the Workplace 2023¹, pelo nono ano consecutivo foi observado que o degrau de ascensão quebrado é o maior obstáculo que as mulheres enfrentam no caminho para a liderança sênior: em 2023, para cada 100 homens promovidos a Gerente, apenas 87 mulheres receberam esta promoção. E a lacuna é ainda maior se fizermos o recorte por raça - para cada 100 homens promovidos, apenas 73 mulheres negras alcançam a promoção.

Estabelecendo uma comparação destes dados com os números obtidos por meio da nossa pesquisa, veremos que esta situação se repete no Setor Mineral, pois temos uma maior participação feminina na Média Gestão Corporativa (**33%**), na Alta Gestão Corporativa (**24%**) e na Alta Gestão Operacional (**20%**). O mesmo não se repete na Média Gestão Operacional, onde a representação feminina corresponde a apenas **12%**.

¹ Women in the Workplace 2023 report | McKinsey



Imagem cedida por: Aura Minerals



Imagem cedida por: Equinox

Retenção

Licença parental

Como as empresas aderiram à Licença Parental:

- ▶ Conforme estipulado pelas leis trabalhistas - 42%
- ▶ Conforme estipulado pelo Programa Empresa Cidadã - 46%
- ▶ Outra modalidade - 12%

Um **número maior de empresas** tem aderido ao Programa Empresa Cidadã ou oferecido licenças diferenciadas: este número evoluiu de 40% no ano passado para 58% neste ano.

Já com relação ao usufruto da licença parental em sua totalidade de dias, ou seja, no período completo disponível, atualmente apenas **66%** das mulheres que têm direito fazem uso do mesmo por completo. Porém quando analisamos somente as empresas que participaram desta pesquisa em anos anteriores, identificamos que este número passa a ser de **93%**, configurando um aumento de 25 pontos percentuais se comparado ao ano de 2022.

1.221

Mulheres aptas a utilizar a licença parental

803

Mulheres que aderiram à licença parental em sua totalidade

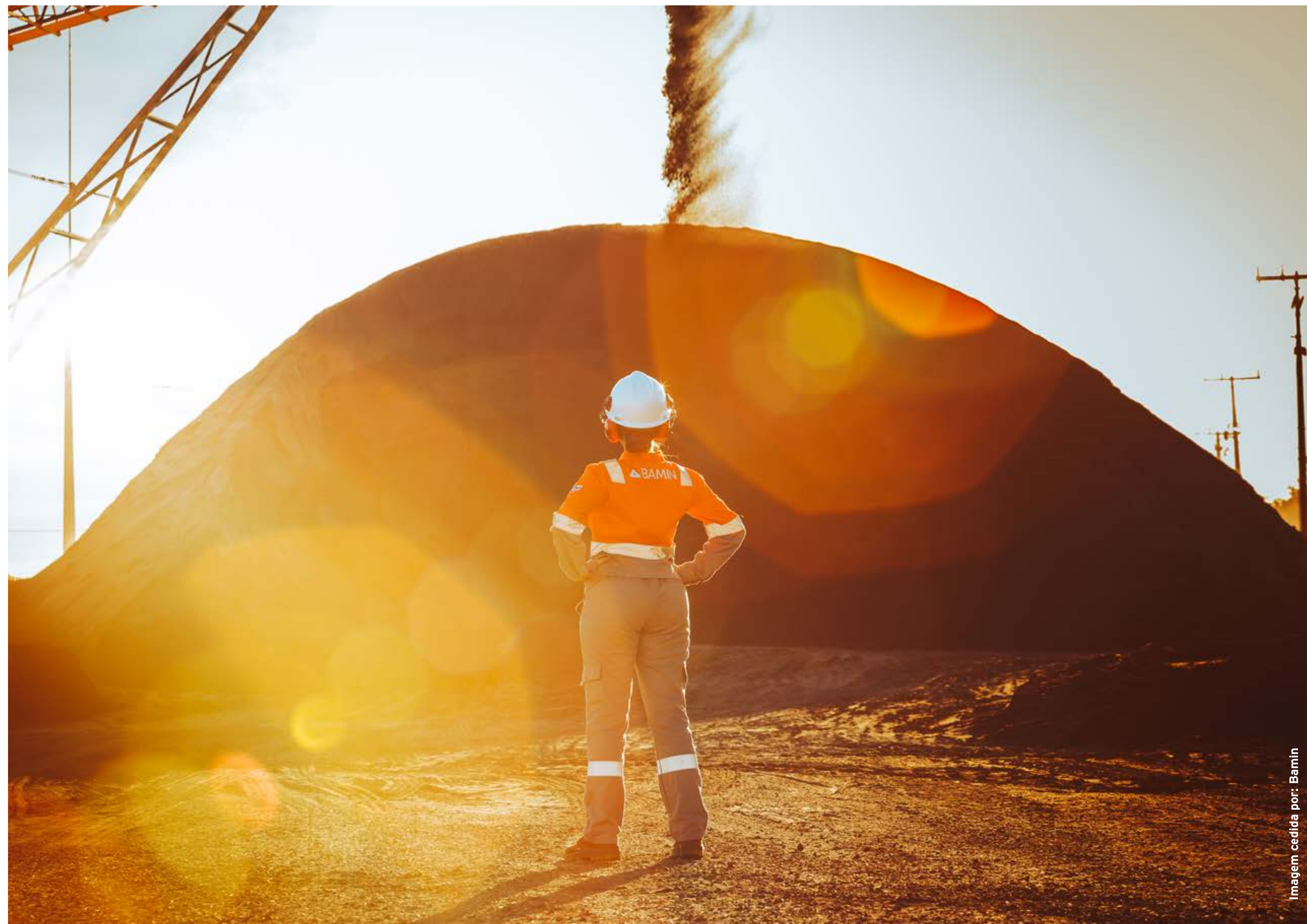
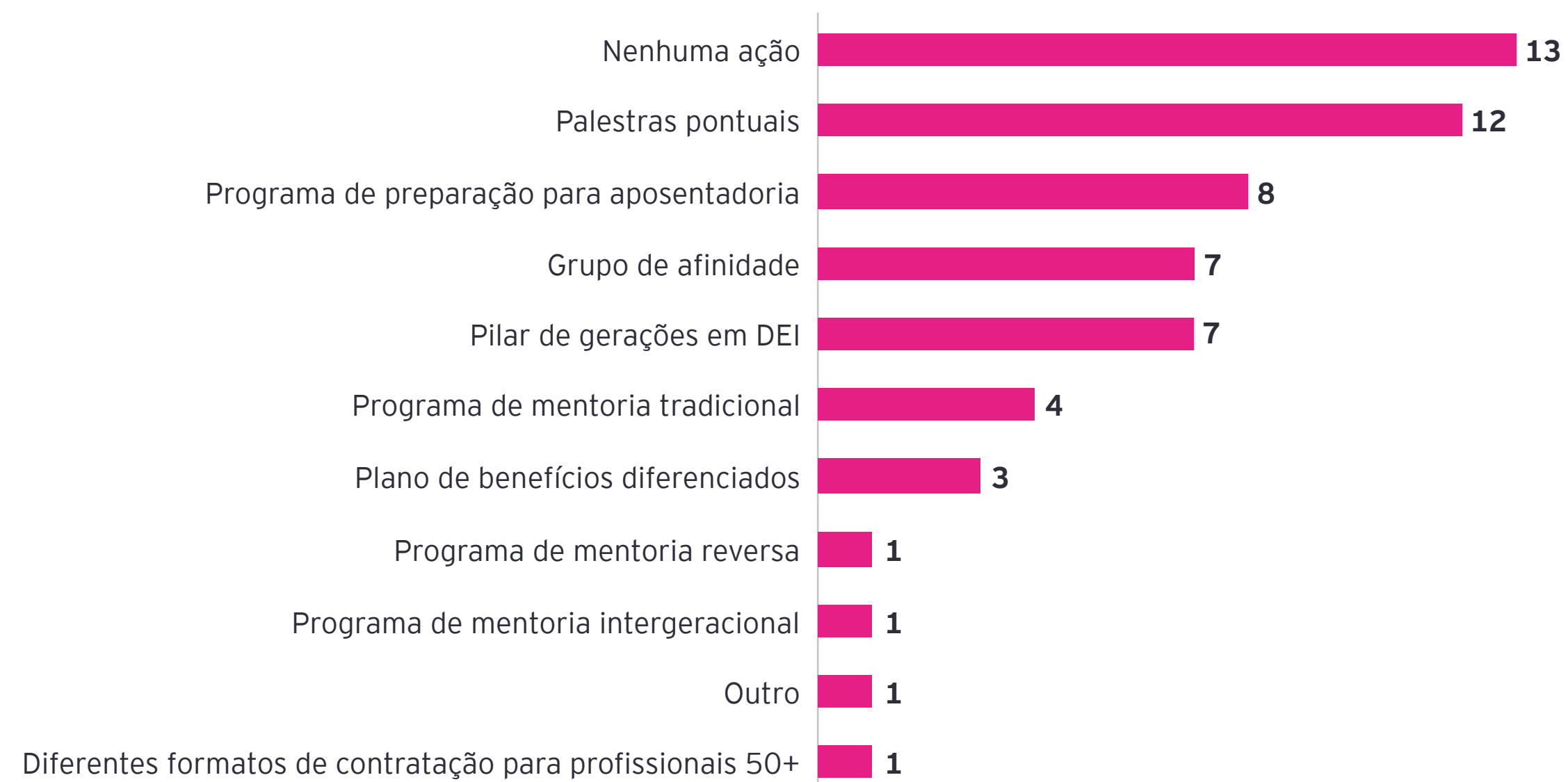


Imagem cedida por: Bamin

Envelhecimento



Dentre as 33 empresas participantes, **13 delas não possuem qualquer tipo de ação relacionada ao envelhecimento**. Esta quantidade representa 39% das respostas obtidas nesta questão. As demais empresas respondentes possuem pelo menos 1 tipo de ação.

De acordo com uma pesquisa¹ realizada pela **EY Brasil** e a **Maturi** em 2023, **mulheres sofrem mais** do que homens quando o assunto é desemprego na maturidade. Além disso,

a pesquisa também observou que no ano passado cerca de 57% das empresas respondentes tinham como objetivo realizar ações endereçando a temática do envelhecimento até 2025. Porém 42% destas mesmas empresas informaram que haviam contratado apenas de 1 a 10 pessoas 50+ nos últimos 5 anos, e 9% relatou não ter contratado ninguém com este perfil durante este mesmo período.

¹ Desafios do Etarismo: A Expectativa dos 50+ e a Realidade do Mercado de Trabalho | EY



Imagem cedida por: Equinox

Satisfação

Na pesquisa de 2023, apenas **66% das mulheres** que responderam à PCO (Pesquisa de Clima Organizacional) se dizem **satisfeitas com o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional**. Os dados informados neste ano configuram uma **queda brusca** em relação ao ano passado, de cerca de 18 pontos percentuais. No grupo masculino também foi observada uma queda, porém menos significativa que a feminina, correspondendo a 11 pontos percentuais.

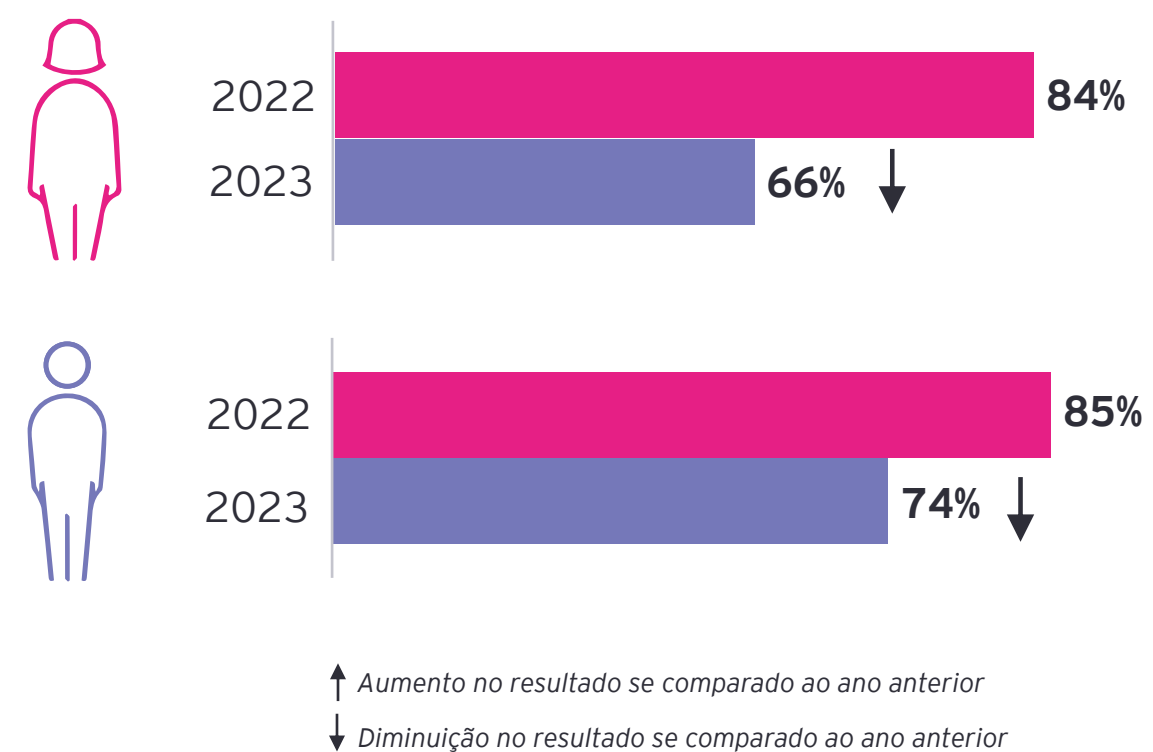



Imagem cedida por: OZ Minerals



Diversidade como estratégia de atração e retenção

Estudos apontam a conexão entre ambientes diversos e atratividade junto à geração Millennial. Segundo pesquisa conduzida pela EY¹, 76% dos Millennials disseram que considerariam pedir desligamento caso a empresa não oferecesse iniciativas de DEI. Da mesma forma tem sido comprovado que períodos recessivos têm impacto negativo sobre a inclusão racial e de gênero, por isso, cada vez mais, as gerações mais jovens têm levado em conta fatores como a existência de Programas de Diversidade e Inclusão consolidados como fator de escolha entre marcas empregadoras.

A adesão a iniciativas como Empresa Cidadã e a prática de políticas inclusivas em relação à parentalidade e combate ao etarismo, por exemplo, se mostram promissoras também frente ao mercado. De acordo com o Bank of America², a Diversidade de Gênero aponta para menores riscos e volatilidade nos negócios. Exemplo disso são os crescentes Fundos de Investimento para empresas que possuem políticas de inclusão de mulheres.

Promover a inclusão passa por perceber as diferenças e criar estratégias para endereçá-las, de forma que todas as pessoas possam se sentir pertencentes e possam desempenhar o seu melhor.

Neste contexto, iniciativas que visem oferecer uma melhor experiência para as mulheres e para as mães, como a possibilidade de jornadas flexíveis, podem ser determinantes para o alcance de metas de ampliação e retenção de mulheres no quadro geral de funcionários, um desafio ainda significativo e latente para as organizações do Setor Mineral.

1 2022 EY US Generation Survey | EY
2 Diversity, Equity & Inclusion : The High Cost of Slow Progress | Bank of America

Conclusão

A Mineração está se transformando, e atividades que eram majoritariamente masculinas começam a ser cada vez mais exploradas pelas mulheres. Isso é extremamente positivo para os negócios, uma vez que empresas que adotam práticas de Diversidade tendem a superar outras em inovação, colaboração e desempenho financeiro, além de construírem um ambiente mais saudável e seguro psicologicamente.

Apesar de termos cada vez mais empresas do Setor Mineral adotando Programa de DEI (97% das empresas respondentes), ainda é baixo o investimento em ações concretas, desde o mapeamento da força de trabalho até o endereçamento de suas respectivas necessidades.

Cabe especial ao RH e às lideranças - grupo que atualmente detêm a responsabilidade pela gestão, disseminação e supervisão da temática DEI - revisar as práticas, políticas e processos existentes e entender suas lacunas.

Somente assim o Setor de Mineração poderá se nivelar aos Setores mais inovadores da economia, assegurando o seu potencial de atratividade de talentos e entregas de valor para a sociedade.



Imagem cedida por: Sandvik



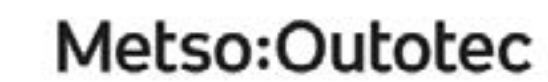
Imagem cedida por: Equinox

Apêndices

Empresas Signatárias



Participantes do Relatório de Indicadores Ano 3



Patrocinadores Ouro



Patrocinadores Prata

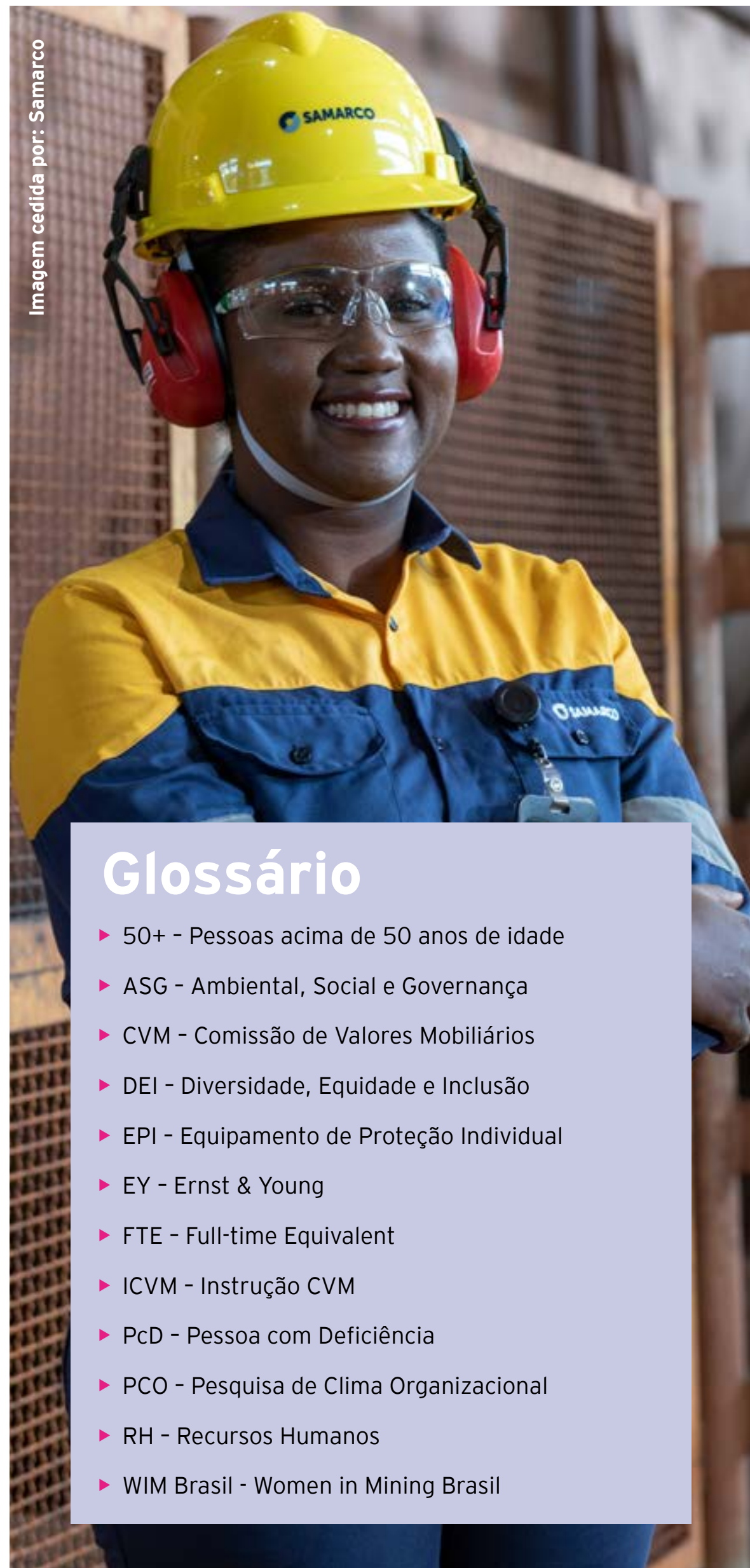


Parceiros Estratégicos



Apoio Institucional





Glossário

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

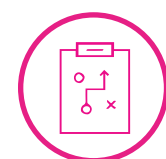
O Relatório de Indicadores WIM Brasil apresenta dados que retratam o cenário atual em relação à DEI no contexto brasileiro das empresas signatárias.

O questionário desta pesquisa foi atualizado pelo WIM Brasil e EY, com o objetivo de incorporar sugestões de melhoria e abordar questões pertinentes ao contexto atual do movimento. Os resultados neste relatório consolidam os dados submetidos por 33 signatárias sobre a maturidade de suas políticas, seus processos e suas práticas de DEI, além de seus indicadores de representatividade feminina no Setor de Mineração brasileiro.

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



Perfil das empresas respondentes



Estratégia e Oportunidade de Carreira



Ética e Cultura Organizacional



Desenvolvimento e Capacitação



Impacto Social

Metodologia

Detalhamento de Pilares



ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA

- ▶ **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 2023 | Perfil de Respondentes

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

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA			
Minha organização possui um programa de diversidade, equidade e inclusão estruturado.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	73%	56%	69%
Existente e não formalizado	24%	41%	12%
Não existente	3%	3%	19%
O principal objetivo do programa de diversidade, equidade e inclusão é:			
1ª prioridade	2023	2022	2021
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o Setor	63%	70%	
Aumentar representatividade feminina no Setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	18%	18%	NA*
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	16%	12%	
Cumprir requisitos legais	3%	0%	
2ª prioridade	2023	2022	2021
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	40%	52%	
Aumentar representatividade feminina no Setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	34%	30%	NA*
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o Setor	13%	12%	
Melhorar a reputação da organização e ser reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos	13%	6%	
3ª prioridade	2023	2022	2021
Aumentar representatividade feminina no Setor e remover barreiras para grupos sub-representados na organização	31%	36%	
Atrair e reter talentos através da criação de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo	25%	30%	
Criar uma cultura organizacional diversa e inclusiva para sermos exemplo para o Setor	13%	15%	NA*
Melhorar a reputação da organização e ser reconhecidos pelas comunidades em que atuamos como parceiros inclusivos	28%	15%	
Cumprir requisitos legais	3%	3%	

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

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

1ª prioridade	2023	2022	2021
Gênero	75%	82%	
Pessoa com deficiência	22%	12%	NA*
Cultura/Nacionalidade	0%	3%	
Classe socioeconômica	3%	3%	
2ª prioridade	2023	2022	2021
Pessoa com deficiência	33%	33%	
Raça/Etnia	16%	20%	
Gênero	22%	12%	
Idade/Gerações	13%	9%	NA*
Cultura/Nacionalidade	3%	6%	
Orientação sexual	13%	6%	
Classe socioeconômica	0%	3%	
3ª prioridade	2023	2022	2021
Orientação sexual	19%	24%	
Raça/Etnia	34%	24%	
Idade/Gerações	9%	18%	
Pessoa com deficiência	13%	18%	NA*
Cultura/Nacionalidade	16%	9%	
Gênero	3%	3%	
Classe socioeconômica	6%	3%	

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Minha organização comunica publicamente seu compromisso com diversidade, equidade e inclusão, bem como seus objetivos, metas e ações sobre o assunto.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	76%	65%	44%
Existente e não formalizado	21%	26%	44%
Não existente	3%	9%	12%
Minha organização tem um(a) executivo(a) sênior como responsável por iniciativas de gênero, equidade e inclusão.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	76%	79%	63%
Existente e não formalizado	6%	9%	6%
Não existente	18%	12%	31%
Na minha organização o(a) responsável pela gestão e disseminação do programa de diversidade, equidade e inclusão é:	2023	2022	2021
Um(a) funcionário(a) do RH que abrange diversidade, equidade e inclusão entre suas responsabilidades	48%	44%	50%
Um(a) líder dedicado(a) ao programa que responde diretamente a executivos(as) sêniores	31%	29%	19%
Minha organização não tem um(a) líder definido(a) para o tema de diversidade, equidade e inclusão	12%	12%	19%
Um(a) líder dedicado(a) ao programa que tem a mesma autonomia para tomada de decisão que os(as) demais executivos(as) sêniores.	9%	15%	12%
A supervisão primária e a autoridade de decisão nas iniciativas de diversidade, equidade e inclusão são vinculadas à área de:	2023	2022	2021
Recursos Humanos	64%	59%	73%
Liderança Sênior	33%	35%	13%
Responsabilidade Social	0%	3%	7%
Conselho Administrativo	3%	3%	0%
Jurídico e Compliance	0%	0%	7%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Minha organização estabeleceu uma ligação direta entre o pagamento dos executivos e metas de diversidade, equidade e inclusão.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	36%	35%	13%
Existente e não formalizado	3%	3%	0%
Não existente	61%	62%	88%
Minha organização analisa e monitora a remuneração de todos os funcionários e funcionárias segmentando por gênero, área de atuação e nível hierárquico com o objetivo de garantir remuneração equitativa.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	39%	44%	31%
Existente e não formalizado	39%	26%	31%
Não existente	22%	29%	38%
Minha organização possui políticas e processos internos que integram considerações sobre diversidade, equidade e inclusão.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	67%	65%	50%
Existente e não formalizado	27%	21%	19%
Não existente	6%	15%	31%
Minha organização monitora e analisa dados de diversidade, equidade e inclusão no contexto organizacional, garantindo encaminhamento apropriado aos resultados.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	73%	71%	31%
Existente e não formalizado	21%	18%	50%
Não existente	6%	12%	19%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Dentre as políticas estruturadas que consideram aspectos de diversidade, equidade e inclusão temos:	2023	2022	2021
Política interna de diversidade, equidade e inclusão	65%	72%	43%
Política de recrutamento e seleção	65%	86%	100%
Política de promoção	16%	38%	29%
Política de capacitação	45%	72%	29%
Política de avaliação de desempenho	39%	55%	43%
Política de parentalidade	39%	38%	29%
Política de flexibilidade destinada a melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, principalmente a funcionários em fase de transição de vida.	52%	38%	43%
Política de comunicação	45%	52%	29%
Minha organização coleta e analisa os seguintes tipos de dados:	2023	2022	2021
Composição e distribuição da força de trabalho	100%	83%	83%
Participação de homens e mulheres em posições geradoras de receita	58%	63%	50%
Feedback dos funcionários e investidores sobre as práticas organizacionais DEI	61%	60%	33%
Remuneração e possíveis discrepâncias na compensação	52%	53%	42%
Promoções e possíveis discrepâncias por nível hierárquico	29%	43%	58%
Avaliações de desempenho e possíveis discrepâncias na compensação	23%	43%	8%
Rotatividade de funcionárias e tempo de permanência após o retorno da licença de maternidade	32%	33%	42%
Absenteísmomotivos e/ou duração de afastamentos	16%	17%	25%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Dentre as políticas estruturadas que consideram aspectos de diversidade, equidade e inclusão temos:+	2023	2022	2021
Política de recrutamento e seleção	65%	86%	100%
Política interna DEI	65%	72%	43%
Política de capacitação	45%	72%	29%
Política de avaliação de desempenho	39%	55%	43%
Política de comunicação	45%	52%	29%
Política de flexibilidade	38%	38%	43%
Política de promoção	16%	38%	29%
Política de parentalidade	39%	38%	29%
Dentre os processos estruturados que consideram aspectos de diversidade, equidade e inclusão temos:	2023	2022	2021
Recrutamento e seleção	74%	76%	100%
Programas de orientação/mentoria	68%	52%	20%
Mapa sucessório	32%	45%	40%
Avaliação de desempenho	29%	41%	10%
Ajuste salarial	42%	34%	10%
Promoção	6%	21%	0%
Minha organização está preparada para responder às questões relacionadas aos indicadores de diversidade no próximo Formulário de Referência ?	2023	2022	2021
Sim, estamos nos preparando para atender a esta Resolução. A consolidação de dados para responder à pesquisa do WIM já nos ajuda no reporte de dados no Formulário.	48%		
Não temos conhecimento sobre os requerimentos desta Resolução.	31%	NA*	NA*
Não aplicável, pois minha companhia não está listada na bolsa de valores nas categorias A ou B.	42%		

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Minha organização possui ou realiza periodicamente um censo de diversidade.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	42%		
Existente e não formalizado	18%	NA*	NA*
Não existente	39%		
Minha organização analisa e monitora diferenças salariais entre homens e mulheres.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	36%	35%	
Existente e não formalizado	42%	29%	NA*
Não existente	22%	35%	
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.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	61%	38%	38%
Existente e não formalizado	30%	44%	38%
Não existente	9%	18%	25%
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.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	67%	53%	38%
Existente e não formalizado	18%	21%	19%
Não existente	15%	26%	44%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Minha organização oferece os seguintes tipos de capacitação:	2023	2022	2021
Conscientização de vieses inconscientes	86%	92%	67%
Treinamento para gestores em liderança de equipes diversas e inclusivas	79%	92%	78%
Não discriminação e conformidade com a legislação atual	68%	68%	44%
Desenvolvimento de competências técnicas da força de trabalho feminina	64%	60%	22%
Treinamento para mentores para garantir uma estratégia comum de mentoria e oportunidades iguais de desenvolvimento para mentorados	46%	48%	11%
Atuação inclusiva nas rotinas de trabalho	18%	24%	11%
Minha organização incentiva a conscientização da liderança sobre vieses inconscientes no processo de Recrutamento e Seleção.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	48%		
Existente e não formalizado	36%	NA*	NA*
Não existente	15%		
Minha organização possui programa de desenvolvimento de lideranças específico para mulheres.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	42%	26%	
Existente e não formalizado	6%	15%	NA*
Não existente	52%	59%	

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Minha empresa possui Grupos de Afinidade de diversidade, equidade e inclusão e/ou definiu seus Pontos Focais de Equidade de Gênero.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	58%	50%	38%
Existente e não formalizado	9%	9%	19%
Não existente	33%	41%	44%
Minha organização possui grupos de afinidade com atuação em:	2023	2022	2021
Execução de programas como campanhas de conscientização sobre a diversidade, equidade e inclusão	86%	95%	83%
Impulsioneamento de prioridades estratégicas do negócio relacionadas à diversidade, equidade e inclusão	73%	90%	50%
Conexão entre pessoas de diferentes origens ou experiências	59%	70%	50%
Suporte e orientação a funcionários de origens ou experiências semelhantes	32%	35%	42%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Em termos práticos, quais ações são desenvolvidas dentro da temática do envelhecimento da força de trabalho em sua organização?	2023	2022	2021
Grupo de afinidade	21%		
Palestras pontuais	36%		
Pilar de gerações em DEI	21%		
Divulgação da vaga em plataforma nichada	0%		
Programa de contratação de 50+	0%		
Programa de desenvolvimento de 50+ (lifelong learning)	0%		
Programa de preparação para aposentadoria	24%		
Programa de postergação da aposentadoria	0%	NA*	NA*
Programa de mentoria tradicional	12%		
Programa de mentoria reversa	3%		
Programa de mentoria intergeracional	3%		
Diferentes formatos de contratação para profissionais 50+ (Part-time, temporário, PJ, intermitente, etc)	3%		
Plano de benefícios diferenciados	9%		
Nenhuma	39%		
Outro	3%		
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.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	85%	79%	75%
Existente e não formalizado	6%	18%	13%
Não existente	9%	3%	13%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Minha organização equipa o local de trabalho e seus funcionários considerando as necessidades de diferentes gêneros - por exemplo: adequações em Equipamentos de Proteção Individual (EPI).	2023	2022	2021
Existente e formalizado	45%	71%	50%
Existente e não formalizado	42%	9%	13%
Não existente	13%	21%	38%
Minha a organização oferece carga horária flexível para atender melhor às necessidades de seus funcionários em momentos específicos de sua vida.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	39%	53%	44%
Existente e não formalizado	36%	21%	25%
Não existente	25%	26%	31%
Minha organização oferece algum tipo de auxílio ou benefício para mulheres em fase de amamentação ou com filhos até 3 anos de idade.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	64%		
Existente e não formalizado	3%	NA*	NA*
Não existente	33%		
Minha organização analisa e promove a retenção de mulheres que retornam da licença maternidade.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	38%		
Existente e não formalizado	50%	NA*	NA*
Não existente	13%		

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

Minha organização possui política, processo ou práticas específicas para endereçar questões de burnout e saúde mental no trabalho.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	58%	65%	
Existente e não formalizado	39%	12%	NA*
Não existente	3%	24%	
Minha organização possui comitê constituído para tratar e desenvolver ações de diversidade, equidade e inclusão com orçamento específico e FTEs (Full-Time Equivalent) atribuídos.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	36%	35%	38%
Existente e não formalizado	12%	15%	6%
Não existente	52%	50%	56%
O comitê de diversidade, equidade e inclusão reporta ao:	2023	2022	2021
Comitê Executivo (liderança)	63%	59%	29%
Outro	6%	24%	57%
Comitê de Gestão de Pessoas	25%	12%	14%
Conselho de Administração	6%	6%	0%
Minha organização possui canal confidencial e confiável para endereçar temas de discriminação e assédio.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	94%	97%	94%
Existente e não formalizado	0%	3%	0%
Não existente	6%	0%	6%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

IMPACTO SOCIAL			
Minha organização possui uma estratégia de investimento social, direcionando um orçamento específico para comunidade.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	88%	88%	88%
Existente e não formalizado	0%	12%	6%
Não existente	12%	0%	6%
Minha organização realiza investimentos sociais por meio de:	2023	2022	2021
Iniciativas locais para fornecedores que visam o crescimento e suporte da comunidade onde a organização atua	79%	62%	67%
Programas de incentivo a empreendedoras locais que possam oferecer serviços à organização	62%	59%	47%
Iniciativas de formação educacional de meninas e mulheres para que possam ser capacitadas e contratadas pela organização	59%	59%	27%
Iniciativas de empoderamento feminino	41%	38%	40%
Nenhuma das opções acima. Equidade de gênero não é o foco dos investimentos sociais da organização	3%	15%	20%
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.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	0%	15%	0%
Existente e não formalizado	15%	12%	25%
Não existente	85%	74%	75%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Maturidade

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.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	42%	50%	81%
Existente e não formalizado	24%	24%	19%
Não existente	34%	26%	0%
Minha organização possui iniciativas projetadas para atender às necessidades específicas das mulheres das comunidades em que atua, de modo a abordar as diferenças de gênero.	2023	2022	2021
Existente e formalizado	30%	35%	25%
Existente e não formalizado	27%	18%	19%
Não existente	43%	47%	56%

*Dados não foram capturados neste ano.

Questionário WIM Brasil 2023 | Indicadores

ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA					
Indicador	Item	%	Empresas respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³
Composição da força de trabalho geral	Mulheres	16%	33	100%	0%
	Homens	84%	33	100%	0%
Alta gestão corporativa	Mulheres	24%	28	85%	15%
	Homens	76%	33	100%	0%
Alta gestão operacional	Mulheres	20%	11	33%	67%
	Homens	80%	23	70%	30%
Média gestão corporativa	Mulheres	33%	31	94%	6%
	Homens	67%	32	97%	3%
Média gestão operacional	Mulheres	12%	24	73%	27%
	Homens	88%	26	79%	21%
Time executivo	Mulheres	13%	21	64%	36%
	Homens	87%	23	70%	30%
Conselho Administrativo	Mulheres	30%	12	36%	64%
	Homens	70%	20	61%	39%
Interseccionalidade idade	Mulheres 18 a 27 anos	6%	31	94%	6%
	Homens 18 a 27 anos	8%	30	91%	9%
	Mulheres 28 a 42 anos	13%	31	94%	6%
	Homens 28 a 42 anos	45%	31	94%	6%
	Mulheres 43 a 62 anos	3%	31	94%	6%
	Homens 43 a 62 anos	24%	31	94%	6%
	Mulheres 63 anos e acima	0%	16	48%	52%
	Homens 63 anos e acima	1%	30	91%	9%

1. Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.
 2. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.
 3. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2023 | Indicadores

ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA						
Indicador	Item	%	Empresas respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³	
Interseccionalidade cor/etnia	Mulheres brancas	8%	32	98%	2%	
	Homens brancos	25%	32	98%	2%	
	Mulheres pretas	2%	23	69%	31%	
	Homens pretos	9%	25	75%	25%	
	Mulheres pardas	9%	28	84%	16%	
	Homens pardos	39%	28	84%	16%	
	Mulheres amarelas	0%	14	42%	58%	
	Homens amarelos	1%	18	54%	46%	
	Mulheres indígenas	0%	4	12%	88%	
	Homens indígenas	0%	10	30%	70%	
	Mulheres não declaradas	1%	11	33%	67%	
	Homens não declarados	6%	11	33%	67%	

1. Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.
2. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.
3. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2023 | Indicadores

ESTRATÉGIA E OPORTUNIDADE DE CARREIRA						
Indicador	Item	%	Empresas respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³	
Interseccionalidade PcD	Mulheres com deficiência visual	6%	18	55%	45%	
	Homens com deficiência visual	21%	21	64%	36%	
	Mulheres com deficiência auditiva	3%	15	45%	55%	
	Homens com deficiência auditiva	10%	19	58%	42%	
	Mulheres com deficiência motora	12%	22	67%	33%	
	Homens com deficiência motora	33%	23	70%	30%	
	Mulheres com deficiência intelectual	1%	6	18%	82%	
	Homens com deficiência intelectual	3%	12	36%	64%	
	Mulheres com outros tipos de deficiência	2%	7	21%	79%	
	Homens com outros tipos de deficiência	8%	14	42%	58%	
Desligamentos cargos não gerenciais	Mulheres	35%	28	85%	15%	
	Homens	65%	28	85%	15%	
Desligamentos cargos gerenciais	Mulheres	11%	20	61%	39%	
	Homens	89%	24	73%	27%	

1. Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.
 2. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.
 3. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2023 | Indicadores

DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO						
Indicador	Item	%	Empresas respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³	
Contratações cargos gerenciais	Mulheres	27%	28	85%	15%	
	Homens	73%	27	82%	18%	
Contratações cargos não gerenciais	Mulheres	44%	30	91%	9%	
	Homens	56%	29	88%	12%	
Promoções cargos gerenciais	Mulheres	30%	18	55%	45%	
	Homens	70%	21	64%	36%	
Promoções cargos não gerenciais	Mulheres	24%	26	79%	21%	
	Homens	76%	26	79%	21%	
Sucessão	Mulheres	24%	20	61%	39%	
	Homens	76%	19	58%	42%	

1. Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.
2. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.
3. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2023 | Indicadores

ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL						
Indicador	Item	%	Empresas respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³	
Canal de ética	Demandas procedentes	42%	17	52%	48%	
	Demandas reparadas	98%	17	52%	48%	
Segurança no trabalho	Total de operações	-	27	82%	18%	
	Operações com EPI	97%	25	76%	24%	
Licença parental	Homens aptos	-	20	61%	39%	
	Homens que aderiram	67%	18	55%	45%	
	Mulheres aptas	-	22	67%	33%	
	Mulheres que aderiram	66%	21	64%	36%	
Satisfação no trabalho	Mulheres respondentes à PCO	-	16	48%	52%	
	Homens respondentes à PCO	-	16	48%	52%	
	Mulheres satisfeitas	66%	13	39%	61%	
	Homens satisfeitos	74%	13	39%	61%	

1. Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.
2. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.
3. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.

Questionário WIM Brasil 2023 | Indicadores

IMPACTO SOCIAL						
Indicador	Item	%	Empresas respondentes ¹	Reportado por (%) ²	Não reportado por (%) ³	
Fornecedores	Total de fornecedores	-	14	42%	58%	
	Fornecedores que possuem prática DEI	0%	1	3%	97%	
	Fornecedores de liderança feminina	0%	2	6%	94%	
Investimento financeiro em impacto social	Valor Total	-	18	55%	45%	
	Valor investido em iniciativas com foco no público feminino	9%	13	39%	61%	
Número de iniciativas de impacto social	Total	-	17	52%	48%	
	Iniciativas com foco no público feminino	12%	12	36%	64%	

1. Quantidade de empresas que visualizaram e responderam este item.
2. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valores diferentes de zero.
3. Porcentagem de empresas respondentes que submeteram valor nulo.



EY | Building a better working world

Sobre a EY

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

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

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

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

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

©2023 EYGM Limited. Todos os direitos reservados.

ey.com.br

Facebook | [EYBrasil](#)

Instagram | [eybrasil](#)

Twitter | [EY_Brasil](#)

LinkedIn | [EY](#)

YouTube | [EYBrasil](#)