

**Deloitte.**



Diversidade,  
equidade e inclusão  
nas organizações

Pesquisa 2021

## Realização

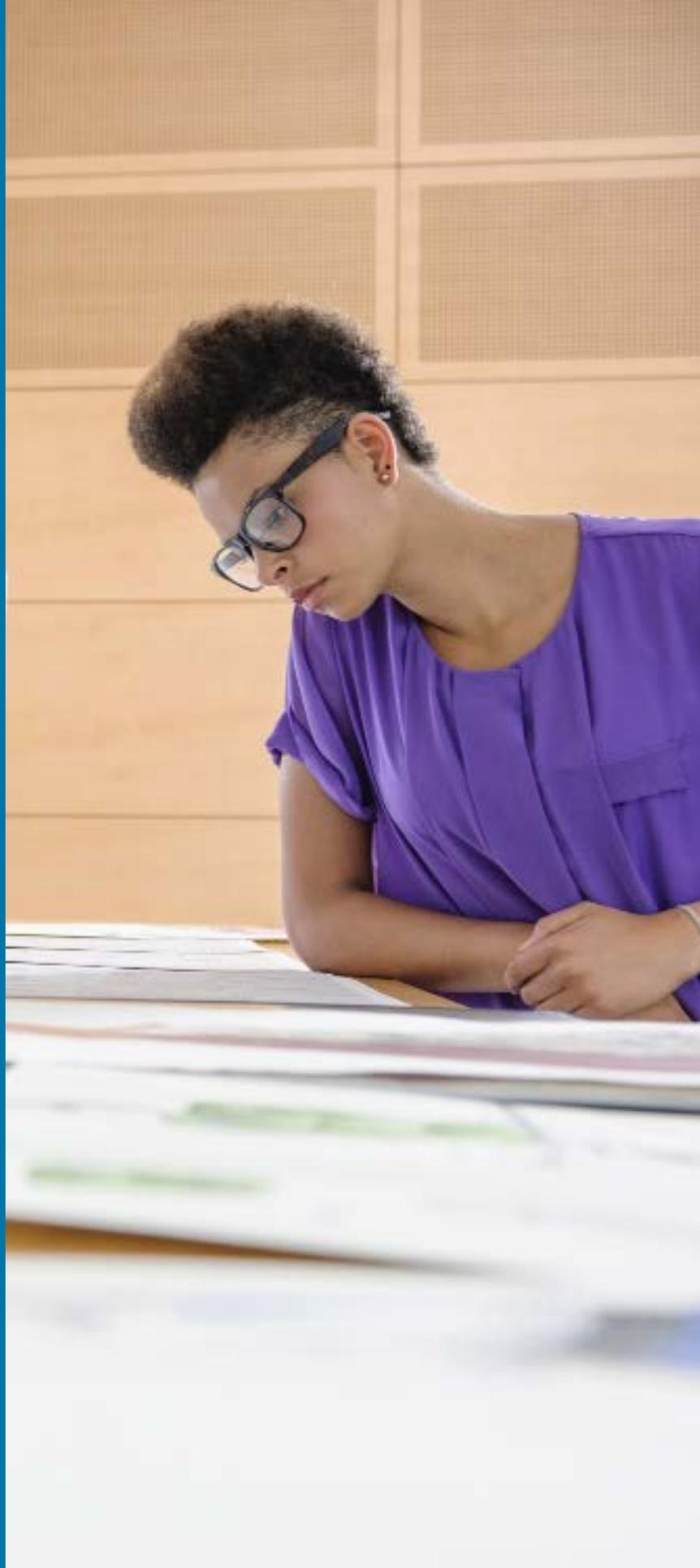
# Deloitte.

## Apoio institucional



# Índice

Uma mudança de era, uma era de mudanças	4
Sumário executivo	5
Estrutura deve ganhar complexidade	6
A importância dos grupos de afinidade	9
O desafio da representatividade na liderança	15
Práticas mais adotadas	17
Jornada do profissional	23
Da teoria à prática	25
Perfil da amostra	27





# Uma mudança de era, uma era de mudanças

Falar de diversidade, equidade e inclusão nas organizações é falar da evolução desses conceitos na sociedade como um todo. O discurso e as práticas nas empresas não estão dissociados de como esses temas são abordados nas famílias, nas cidades e nas instâncias públicas de decisão.

Para olhar a diversidade de forma abrangente, é preciso compreender e abraçar a ambiguidade inerente a um tema assim complexo. Seremos desafiados e questionados nesse processo – afinal, estamos todos evoluindo e aprendendo. No entanto, com honestidade e transparência em nossas iniciativas, elevaremos a régua da discussão ao nível onde realmente será possível fazer a diferença.

Nesta pesquisa **“Diversidade, equidade e inclusão nas organizações”**, exploramos a realidade das empresas, em termos de sua estrutura, de suas práticas e de seus propósitos em relação à diversidade. Mais do que isso, nos debruçamos em como esses fatores se interinfluenciam e se articulam. Afinal, só com representatividade e incentivos ao desenvolvimento de profissionais de grupos minorizados poderemos promover nas empresas a transformação cultural e a conexão

com o âmago de negócio necessárias para a condução de práticas de diversidade robustas e radicalmente inclusivas.

Como tudo relacionado à inclusão, nada fazemos sozinhos. Para que este relatório atingisse 215 empresas participantes, contamos com o apoio na divulgação de importantes entidades que têm o mesmo compromisso da Deloitte na promoção da diversidade nas empresas. A elas, agradeço: 30% Club, AGING2.0 - Chapter Rio, Associação Brasileira dos Profissionais pelo Desenvolvimento Sustentável (ABRAPS), Empodera, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, HubRH+ ABPRH, Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças – São Paulo (IBEF-SP), Movimento Somos 60+ e Rede Brasil do Pacto Global.



**Angela Castro**

Sócia e líder da estratégia ALL IN da Deloitte



## Sumário executivo

Empresas avançam na formação de grupos de afinidade, mas há desafios em desenvolvimento de carreiras, representatividade em cargos de liderança e adoção de indicadores e metas de inclusão.



**81%** das empresas pesquisadas têm **grupos de afinidade** para endereçar temas de diversidade.



Em **23%** das organizações as mulheres ocupam mais da metade dos cargos de liderança, mas em **24%** dos conselhos pesquisados não há mulheres.



**41%** das empresas têm indicadores e **35%** têm metas relacionadas a inclusão.



**Entraves culturais** para desenvolver práticas de diversidade são **mais relevantes** para os respondentes do que os estruturais.

### Amostra e metodologia

A pesquisa “Diversidade, equidade e inclusão nas organizações” contou com 215 empresas, que participaram por meio de questionário eletrônico entre agosto e setembro de 2021



# Estrutura deve ganhar complexidade

Para começar a compreender como as organizações endereçam suas práticas de diversidade, a pesquisa abordou de que maneira as empresas participantes estão formalmente estruturadas nesse tema.

Entre as organizações respondentes, praticamente metade tem uma área dedicada a diversidade, equidade e inclusão (DE&I). Na maior parte dos casos, essa área é liderada por um profissional de nível de diretoria ou gerência, e se reporta ao departamento de recursos humanos. Observa-se,

portanto, um esforço em incorporar essa função dentro de uma estrutura já consolidada, de forma a otimizar esforços e recursos para as iniciativas de inclusão.

Entre as empresas que têm uma área dedicada a diversidade, equidade e inclusão, 29% destacaram ter mais de cinco profissionais alocados nesse departamento, o que indica a complexidade e o volume de aspectos correlatos que envolvem esta função (tais como comunicação, jurídico, etc).





Quando falamos da estrutura de diversidade das empresas, é importante compreender o papel de parceiros na elaboração e na condução de iniciativas de diversidade. Em grande parte das vezes, esse apoio especializado se dá em resposta a desafios ainda desconhecidos pelas organizações nessa seara – o que é natural em um momento de tantas transformações culturais e estruturais em curso.

Esse apoio pode se dar de forma mais subjacente e de sensibilização para novas abordagens e comportamentos (tais como treinamentos e capacitações sobre esses temas), bem como pode ser de ordem prática em busca de maior eficiência e otimização dos processos (por exemplo, de recrutamento e seleção).

Ainda há, no entanto, espaço para que os parceiros especializados atuem de forma mais efetiva no desenho de programas de inclusão das organizações, contribuindo com o seu conhecimento técnico e com sua experiência sobre o assunto.



49% têm parcerias em ações de diversidade, equidade e inclusão

### Principais ações conduzidas com parceiros

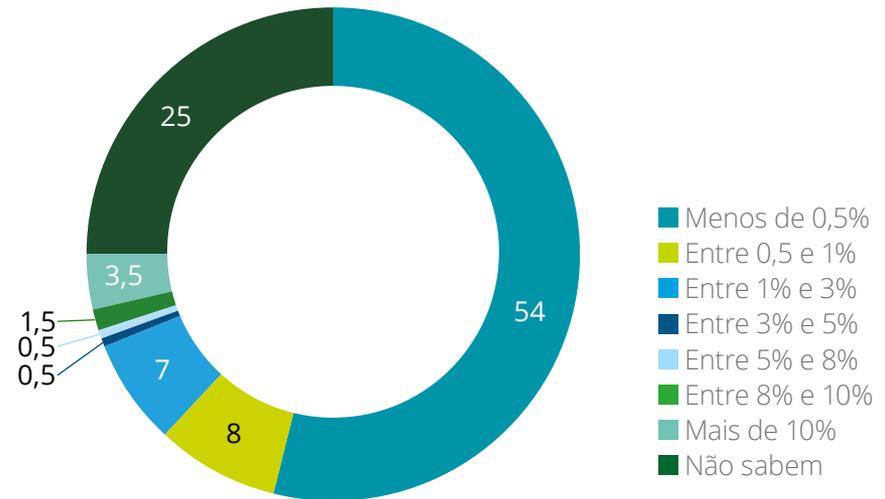
- 1 Treinamento e capacitação
- 2 Recrutamento e seleção
- 3 Programas de saúde mental
- 4 Desenho de programas de inclusão
- 5 Patrocínio/Apoio institucional

## Diversidade, equidade e inclusão nas organizações



Em relação aos investimentos em iniciativas de diversidade, equidade e inclusão, mais da metade ressaltou destinar menos de 0,5% da receita líquida a essas ações. Pensando em como essas iniciativas se articulam com outras de áreas correlatas, como recursos humanos, comunicação, inovação e jurídico, por exemplo, vale às organizações fazerem uma reflexão sobre que recursos de fato são destinados a promover a diversidade, a equidade e a inclusão – e que não estejam vinculados a iniciativas regulamentares e imperativas, tais como o cumprimento de cotas para grupos minorizados.

### Percentual da receita líquida investido em práticas de diversidade, equidade e inclusão (em %)





# A importância dos grupos de afinidade

As empresas participantes da pesquisa estão buscando estruturar grupos de afinidade para endereçar temas de diversidade. Entre os respondentes 81% já têm organizado algum grupo – em forma de comitê, aliança ou squad, por exemplo, para discutir essas iniciativas.

Os grupos de afinidade mais adotados são para mulheres; pessoas com deficiência (PcDs); raças e etnias; lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e demais gêneros (LGBTQIA+); jovem aprendiz e geracional (profissionais com mais de 50 anos).



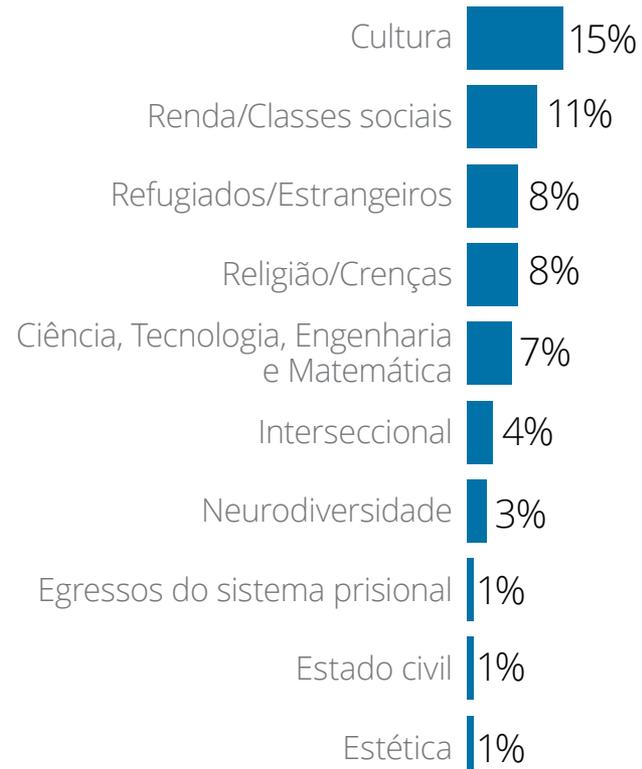
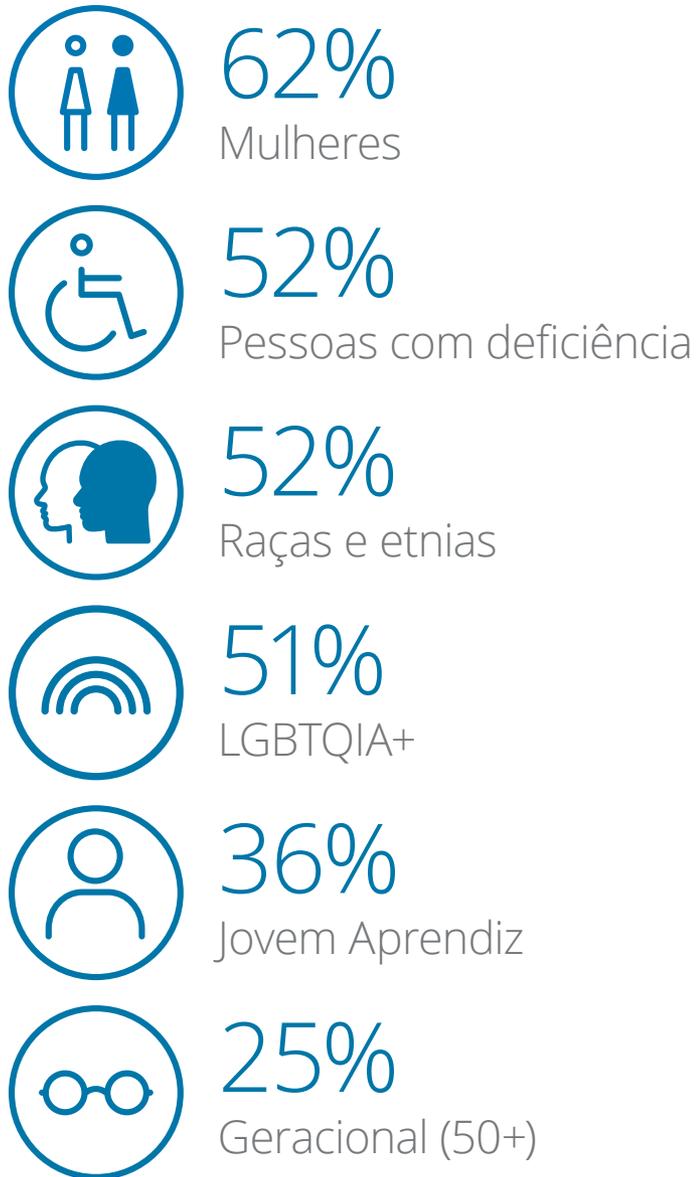
**81%** têm grupos de afinidade



Entre as empresas com área dedicada a DE&I, esse percentual é de **94%**



### Grupos de afinidade adotados





### Mulheres: pauta madura e abrangente

As mulheres formam o grupo de maior representatividade na população. Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde 2019, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres correspondiam, naquele ano, a 52,2% (109,4 milhões) da população residente no Brasil.

Essa representatividade se reflete em uma agenda consistente de busca contínua por maior inclusão de mulheres no mercado de trabalho, especialmente em cargos de liderança. Sabemos ainda haver entraves significativos para que essa inserção se dê de forma plena, mas é fato que esse grupo demonstrou, neste levantamento, ser o de maior maturidade e abrangência.

87% dos grupos de afinidade de mulheres que existem entre as empresas participantes da pesquisa são liderados também por mulheres. Além disso, 57% das empresas com esse grupo o consideram entre os que mais avançaram na organização. Outro indicativo é o fato de que as mulheres são as mais envolvidas em ações de interseccionalidade (ou seja, as que integram pessoas que representam mais de um grupo minorizado). A abordagem interseccional mais adotada pelas empresas pesquisadas é a de mulheres negras, mas também são exemplos dessas abordagens ações para homossexuais com deficiência ou profissionais com mais de 50 anos não brancos.

### Entre os grupos de afinidade de mulheres



**57%** consideram esse entre os grupos que mais avançaram

**87%** são liderados por representante do grupo minorizado



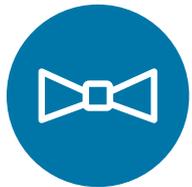
### Longevidade e convivência entre gerações

O impacto demográfico do aumento da expectativa de vida no País recai também no mercado de trabalho. Segundo o IBGE, a expectativa de vida ao nascer do brasileiro em 2019 foi de 76,6 anos – mais de três décadas superior aos 45,5 anos estimados em 1940. Com as pessoas vivendo mais – e com a necessidade de trabalhar por mais tempo – há uma convivência inédita de praticamente quatro gerações no ambiente profissional. Para tornar tudo isso ainda mais complexo, a revolução tecnológica acelerou uma série de mudanças

que os profissionais mais experientes se sentem impelidos a acompanhar, sob pena de se sentirem alijados das oportunidades de trabalho.

Essa realidade já bate à porta das empresas, que têm buscado se adaptar para não perder essa força de trabalho experiente. Entre as empresas que têm grupos voltados a endereçar a inclusão das pessoas com mais de 50 anos, 37% os adotaram no último ano. E esse crescimento deve seguir no próximo ciclo, com mais de um terço das organizações que ainda não contam com esse grupo pretendendo adotá-lo nos próximos dois anos.

### Sobre os grupos de afinidade de profissionais com mais de 50 anos



**37%** entre os que têm, adotaram no último ano

**34%** entre os que não têm, esperam adotar nos próximos dois anos



### A inclusão regulamentada de pessoas com deficiência e jovens aprendizes

A adoção de cotas para a inclusão de grupos minorizados é um tema controverso, e muitas vezes balizado por convicções políticas e partidárias. Polêmicas à parte, é fato que a quebra de barreiras de entrada para pessoas com deficiência e jovens aprendizes tem promovido uma inserção relevante desses grupos nas organizações.

Nos casos das pessoas com deficiência, a Lei nº 8.213/1991 destina aos PcDs entre 2% e 5% das vagas de trabalho, de acordo com o tamanho da empresa, e caso ela tenha mais de 100 funcionários. Para os jovens aprendizes, a Lei nº 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº 9.579/2018, prevê que as empresas com

mais de sete funcionários devem ter, no mínimo, 5% do seu quadro formado por aprendizes.

Por décadas, essas importantes legislações permitiram o acesso desses grupos nas organizações. Não é coincidência portanto que, entre as empresas pesquisadas, esses grupos de afinidade sejam os que existam há mais tempo. No entanto, a prática revela que essa representatividade ainda está limitada aos cargos iniciais (no caso de pessoas com deficiência) e a funções burocráticas e de rotina (no caso dos jovens aprendizes). Inserir esses agentes em funções gradativamente mais complexas e em linha com sua formação é fundamental para promover o desenvolvimento de todo o potencial desses profissionais – e em benefício da organização.

### Entre os grupos de afinidade de pessoas com deficiência



**26%** existem há mais de 10 anos

**33%** são liderados por representante do grupo minorizado

### Entre os grupos de afinidade de jovens aprendizes



**38%** existem há mais de 10 anos

**15%** são liderados por representante do grupo minorizado



### O franco crescimento dos grupos

#### LGBTQIA+ e raciais

Vem da sociedade civil uma pressão crescente por trazer à tona os impactos nefastos da exclusão e do preconceito de raça e de identidade de gênero e orientação sexual. Movimentos massivos como Black Lives Matter e Pride traçaram uma linha, que divide o que é aceitável do que não é. Nesse sentido, nada mais natural que a mobilização das empresas em estruturar grupos de afinidade para tratar a inclusão racial e de LGBTQIA+ no âmbito organizacional. Entre as empresas pesquisadas, o crescimento de cada um desses grupos no último ano chama atenção..

As questões de raça e de identidade e de orientação sexual são um aprendizado contínuo para as empresas, e que se tornará mais efetivo na medida em que esses grupos minorizados estejam à frente do debate em torno das práticas que promovam de fato a sua inclusão no ambiente organizacional. Ainda há uma lacuna na representatividade de não brancos e de LGBTQIA+ nas lideranças de seus respectivos grupos de afinidade.

### Dos grupos de afinidade de LGBTQIA+



**33%** foram adotados no último ano

**66%** são liderados por representante do grupo minorizado

### Dos grupos de afinidade de raças e etnias



**26%** foram adotados no último ano

**59%** são liderados por representante do grupo minorizado



# O desafio da representatividade na liderança

Apesar de as empresas estarem avançando em suas práticas e políticas de inclusão, a próxima fronteira é ir além dessa representatividade nos cargos iniciais, e levar os grupos minorizados aos postos de liderança.

Em 23% das empresas pesquisadas as mulheres ocupam mais da metade dos cargos de liderança. No entanto, os demais grupos minorizados em geral ocupam menos de 5% desses postos: pessoas com deficiência (39%), LGBTQIA+ (29%), raças e etnias (26%) e geracional (20%).



**23%** têm mulheres em mais da metade dos cargos de liderança

**Têm o respectivo grupo minorizado em menos de 5% dos cargos de liderança**



**39%**  
Pessoas com deficiência



**26%**  
Raças e etnias



**29%**  
LGBTQIA+



**20%**  
Geracional





Mais da metade das empresas pesquisadas (56%) têm conselho de administração. Em 27% dessas organizações, os profissionais com mais de 50 anos ocupam mais da metade dos assentos. No entanto, há uma lacuna de representatividade importante em relação aos outros grupos minorizados. Em 70% das empresas com conselho não há pessoas com deficiência nessa instância de governança, e em 56% não há representantes de grupos raciais e étnicos. Em 43% dos conselhos

pesquisados não há membros declaradamente LGBTQIA+ e em 24% não há mulheres.

Esses indicadores corroboram o fato de que a diversidade nas instâncias de tomada de decisão é fundamental para que as organizações possam acelerar transformações culturais e definir um posicionamento estratégico mais em linha ao que se espera hoje de uma empresa ética, plural e inclusiva.



**56%** têm conselho de administração



**27%** têm profissionais com mais de 50 anos em mais da metade dos assentos no conselho



**70%** Pessoas com deficiência



**43%** LGBTQIA+



**56%** Raças e etnias



**24%** Mulheres



## Práticas mais adotadas

Adotar práticas e políticas de governança, comunicação e gestão é fundamental para a criação de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. No atual estágio em que as organizações se encontram, muitas dessas ações ainda se confundem ou são incorporadas

a outras iniciativas já existentes, como maneira de otimizar esforços e custos. No entanto, vale destacar que, conforme o tema da diversidade ganha complexidade, as empresas tenderão a adotar práticas mais específicas, direcionadas e relacionadas aos objetivos de negócios.





Em relação a iniciativas de governança relacionadas à promoção da diversidade, há maior adesão ao código de ética e conduta (76% das empresas o têm) e canal de denúncias (presente em 73% das organizações). Apenas 30% das empresas consideram a diversidade na gestão de sua cadeia de valor, o que revela um espaço importante de melhoria a ser feita na percepção do papel da empresa como promotora da inclusão junto aos seus stakeholders.

Os recursos de comunicação e acessibilidade têm uma adesão menor entre as empresas pesquisadas. 39% possuem acessibilidade digital para canais externos, mesmo percentual que tem acessibilidade digital para canais internos. O reporte e a prestação de contas de iniciativas de diversidade, equidade e inclusão está presente em 34% das empresas, enquanto outras iniciativas importantes têm ainda menor adesão – como guia de letramento (21%) e padronização de gênero neutro ou não-binário (16%).

Conforme o tema da diversidade ganha complexidade, as empresas tenderão a adotar práticas mais específicas, direcionadas e relacionadas aos objetivos de negócios.

As iniciativas de gestão mais adotadas são formação de lideranças e treinamentos formais, seguidos pela realização de pesquisa de clima. Nesse sentido, a ampliação dos investimentos em educação corporativa continuada e em gestão do conhecimento é uma ferramenta para minimizar os entraves culturais que impedem a execução plena de programas de diversidade pelas empresas.

Em 41% das empresas são usados indicadores de diversidade, equidade e inclusão, sendo os mais acompanhados lideranças em quadros de diversidade, profissionais em quadros de diversidade e profissionais envolvidos em diversidade, equidade e inclusão. Na sequência, estão os relatos de preconceito ou assédio e a rotatividade em quadros de diversidade. Entre as empresas que têm indicadores, 73% os consideram como parte da estratégia de governança ambiental, social e corporativa (ESG, na sigla em inglês).

Pouco mais de um terço (35%) das organizações têm metas de diversidade, equidade e inclusão em seu planejamento, entre as quais 21% consideram essas metas na remuneração variável dos executivos. Mais de dois terços (68%) das empresas que têm metas as alinham aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.



Entre as empresas da amostra que contam com uma área dedicada à diversidade, equidade e inclusão, a aderência é maior a indicadores (64%) e metas (59%), indicando que uma estrutura formal de diversidade reflete em práticas de gestão mais consistentes. O estabelecimento de métricas e indicadores possibilita tornar tangíveis os resultados das práticas de diversidade, equidade e inclusão, contribuindo para que essas iniciativas se incorporem à própria estratégia de negócios das organizações.

Há uma maior concentração de reportes em canais de sustentabilidade e comunicação com acionistas, o que pode estar associado à tendência de adequação das metas de diversidade, equidade e inclusão aos ODS e à estratégia ESG. Ainda são pouco explorados os reportes em canais que demandam uma construção mais contínua de narrativas – tais como imprensa, comunicação interna e canais institucionais oficiais. Isso indica que as organizações podem estar preocupadas em primeiro se estruturarem internamente para depois construir um discurso coerente e robusto em torno de suas práticas de inclusão.

## Práticas mais adotadas

### Governança



76% Código de ética e conduta



73% Canal de denúncias



50% Ouvidoria/ombudsman externos



45% Plano de gestão de crises



30% Gestão da cadeia de fornecedores/suprimentos



### Comunicação e acessibilidade



39% Acessibilidade digital  
(canais externos)



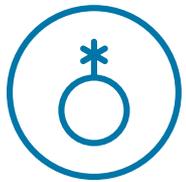
39% Acessibilidade digital  
(canais internos)



34% Reporte/prestação  
de contas



21% Guia de  
letramento



16% Gênero  
neutro/não-binário





Gestão

 61% Formação de lideranças

 51% Treinamentos formais

 47% Pesquisa de clima

 42% Censo de diversidade

 41% Indicadores de diversidade, equidade e inclusão

 35% Metas de diversidade, equidade e inclusão

 33% Ações de interseccionalidade

 Entre as empresas com área dedicada a DE&I, esse percentual é de **59%**

 Entre as empresas com área dedicada a DE&I, esse percentual é de **64%**



## Indicadores de diversidade, equidade e inclusão

### Indicadores mais adotados

- 1 Lideranças em quadros de diversidade
- 2 Profissionais em quadros de diversidade
- 3 Profissionais envolvidos em diversidade, equidade e inclusão
- 4 Relatos de preconceito ou assédio
- 5 Rotatividade em quadros de diversidade



73% consideram os indicadores como parte da estratégia de ESG

## Metas de diversidade, equidade e inclusão

### Canais de reporte para os resultados das metas

- 1 Relatórios de sustentabilidade
- 2 Redes sociais
- 3 Site da empresa
- 4 Relatórios aos acionistas
- 5 Comunicados para imprensa
- 6 Relatórios internos



21% consideram metas na remuneração variável dos executivos



68% alinham metas aos ODS



# Jornada do profissional

De acordo com as empresas respondentes, há um foco maior de ações de diversidade, equidade e inclusão nas etapas de recrutamento e seleção (69%), divulgação das vagas (61%) e onboarding (46%); contudo nas etapas de desenvolvimento do profissional os esforços diminuem para menos da metade: benefícios (30%), mentoria (30%), feedback (17%) promoção (17%) e suporte

no momento do desligamento (8%). O maior esforço no preenchimento de vagas do que no desenvolvimento do profissional acaba por resultar na falta de representatividade dos grupos minorizados em cargos de liderança e, conseqüentemente, em um gargalo para a transformação cultural e a condução de práticas e políticas inclusivas.

## Etapas da jornada do profissional com iniciativas de diversidade





A oferta de benefícios específicos é um importante recurso para a atração e retenção de talentos em diversidade. A pandemia de Covid-19 radicalizou a virtualização da jornada de trabalho, permitindo que a flexibilidade de horário se tornasse uma forma de permitir maior produtividade e, ao mesmo tempo, melhor qualidade de vida para as famílias. Estender plano de saúde, licença parental e programa de planejamento familiar no contexto de uma sociedade diversa são formas de adequar o pacote de benefícios a uma realidade na qual os profissionais esperam que a organização reconheça e acolha as suas diferentes necessidades.



**30%** oferecem benefícios específicos

### Benefícios oferecidos



**87%** Apoio psicológico/  
Saúde mental



**79%** Jornada de  
trabalho flexível



**75%** Auxílio-creche/  
Creche na empresa



**71%** Programa de  
saúde/Convênio médico



**63%** Licença  
parental estendida



**13%** Planejamento  
familiar



## Da teoria à prática

A resistência interna e um ambiente de negócios conservador são os principais desafios apontados pelas empresas para a realização de iniciativas de diversidade, equidade e inclusão. Esses entraves são ainda maiores do que pouco orçamento e falta de profissionais para conduzir essas ações. Isso significa dizer que, embora as empresas reconheçam que há uma ampla transformação cultural em curso na sociedade e nas empresas, os entraves culturais são mais relevantes do que os estruturais para a promoção da diversidade nas organizações.

Confirma o peso do fator cultural o indicador de que as organizações concordam fortemente que, em geral, as ações de diversidade, equidade e inclusão trazem benefícios (87%) e geram valor ao negócio (84%), mas um número menor está convicto de que as iniciativas realizadas por sua organização têm contribuído para a mudança organizacional (37%) e realmente são prioridade (21%).

- 1 Resistência interna/Cultura organizacional
- 2 Ambiente de negócios/setorial conservador
- 3 Pouco orçamento para promover essas ações
- 4 Falta de profissionais disponíveis
- 5 Baixa adesão das lideranças





**/// Em geral, as ações de diversidade, equidade e inclusão...**

87%

...trazem benefícios ao negócio."

84%

...geram valor ao negócio."

81%

...contribuem para a inovação."

76%

...melhoram a qualidade da força de trabalho."

69%

...aumentam a retenção de profissionais."

**/// Em minha empresa, as ações de diversidade, equidade e inclusão...**

42%

...estão alinhadas às premissas de ESG."

37%

...têm contribuído para a mudança organizacional."

21%

...realmente são prioridade."

18%

...têm alto nível de adesão dos profissionais."

12%

...seguem um checklist padrão."



# Perfil da amostra



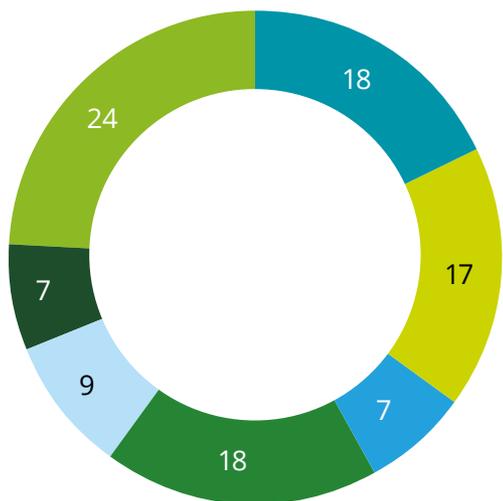
215 empresas participantes



44% multinacionais

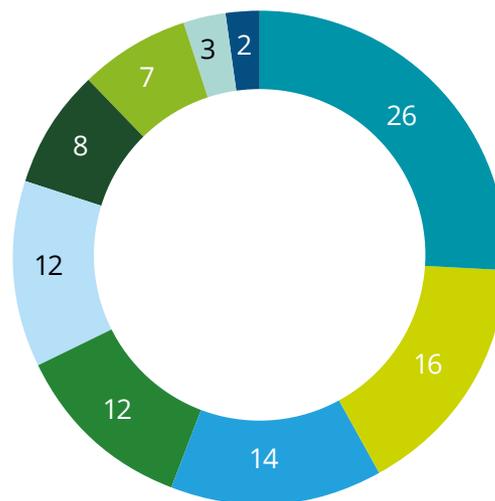
## Respostas coletadas entre agosto e setembro de 2021

Receita líquida em 2020 (em %)



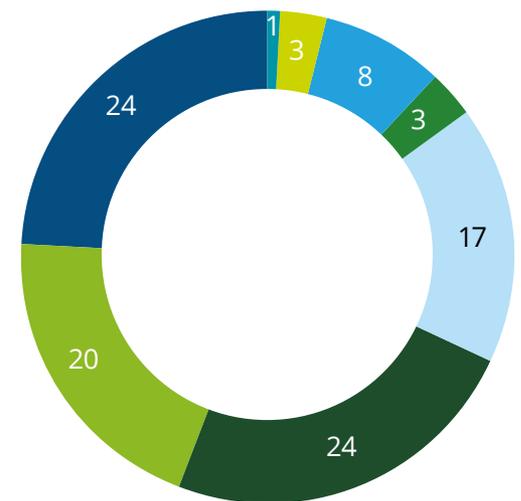
- Mais de R\$ 5 bilhões
- Entre R\$ 1 bilhão e R\$ 5 bilhões
- Entre R\$ 500 milhões e R\$ 1 bilhão
- Entre R\$ 100 milhões e R\$ 500 milhões
- Entre R\$ 30 milhões e R\$ 100 milhões
- Entre R\$ 5 milhões e R\$ 30 milhões
- Menos de R\$ 5 milhões

Atividade da empresa (em %)



- Serviços
- Bens de consumo
- Infraestrutura e construção
- Atividades financeiras
- TI e telecomunicações
- Agronegócio, alimentos e bebidas
- Saúde e farmacêutica
- Comércio
- Veículos e autopeças

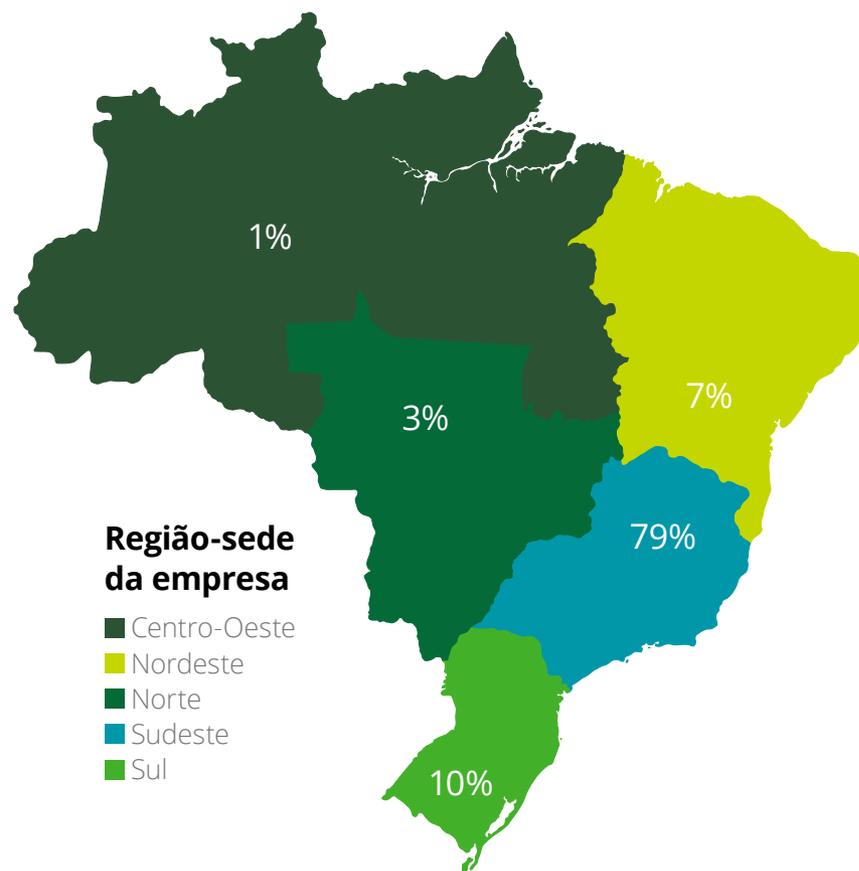
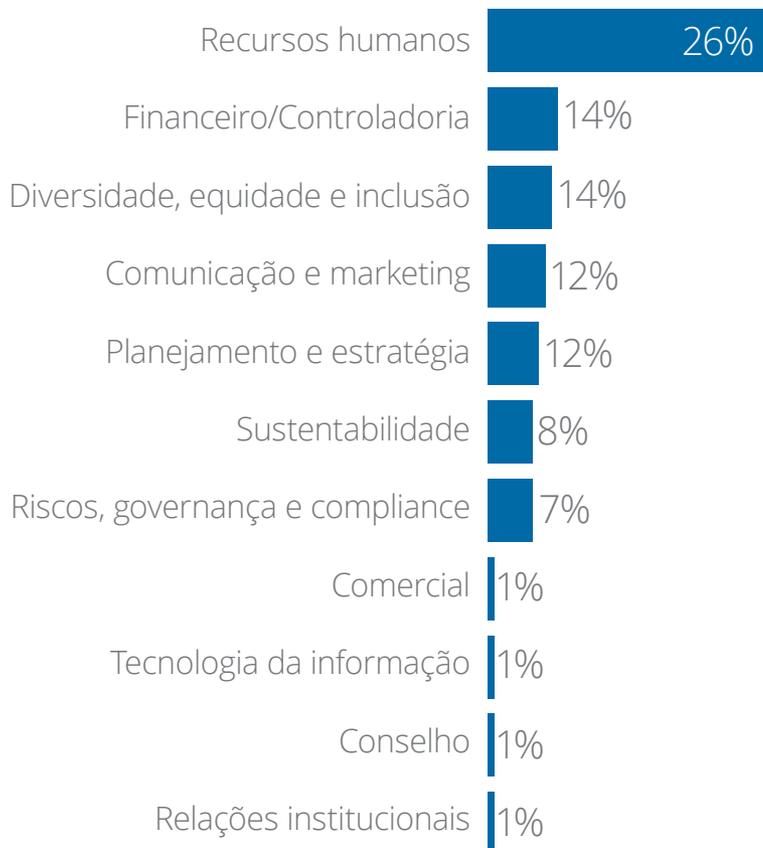
Cargo do respondente (em %)



- Conselho
- Sociedade
- Presidência/CEO
- Vice-presidência
- Diretoria/Superintendência
- Gerência
- Coordenação/Supervisão
- Analista/Assistente



### Área de atuação



# Expediente

Pesquisa “Diversidade, equidade e inclusão nas organizações”

## Liderança do projeto

### Angela Castro

Sócia e líder da estratégia ALL /N da Deloitte

### Elias de Souza

Sócio-líder de Governo e Serviços Públicos da Deloitte

### Dilene Silva

Gerente sênior de Consultoria em Capital Humano da Deloitte

## Realização da pesquisa

Equipe de Research & Market Intelligence da Deloitte

## Divulgação da pesquisa

Equipe de Marketing, Brand & Communications da Deloitte

## Contato

pesquisa@deloitte.com

## Apoio institucional

### 30% Club

#### Anna Maria Guimarães

Co-head

#### Marcia Kitz

Head Gender Diversity Group

### AGING2.0 – Chapter Rio

#### Henriette Krutman

Embaixadora

#### Elena Martinis

Pesquisadora

### Associação Brasileira dos Profissionais pelo Desenvolvimento Sustentável (ABRAPS)

#### Márcio Mendes

Diretor de Estratégia Corporativa

#### Bruno Gerlin

Líder do GT Diversidade

### Empodera

#### Leizer Vaz Pereira

Diretor executivo

### Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

#### Reinaldo da Silva Bulgarelli

Secretário executivo

#### Raphael Pagotto

Secretário adjunto

### HubRH+ ABPRH

#### Tania Machado

Presidente

#### Luciano Amato

Vice-presidente de Gestão e Conteúdo

### Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças - São Paulo (IBEF-SP)

#### Magali Leite

Vice-presidente do IBEF Conecta, CFO e conselheira de administração

### Movimento Somos 60+

#### Valquiria Machado

Diretora comercial

### Rede Brasil do Pacto Global

#### Carlo Pereira

Diretor executivo

#### Pedro Augusto

Coordenador de Adesão e Engajamento

O conteúdo deste relatório e todos os resultados e análises relacionados à pesquisa “**Diversidade, equidade e inclusão nas organizações**” foram produzidos pela Deloitte. A reprodução de qualquer informação inserida neste relatório requer a citação da fonte. Para mais informações, acesse [www.deloitte.com.br](http://www.deloitte.com.br)

# Deloitte.

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a “organização Deloitte”). A DTTL (também chamada de “Deloitte Global”) e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) para saber mais.

A Deloitte é líder global de auditoria, consultoria empresarial, assessoria financeira, gestão de riscos, consultoria tributária e serviços correlatos. Nossa rede global de firmas-membro e entidades relacionadas, presente em mais de 150 países e territórios (coletivamente, a “organização Deloitte”), atende a quatro de cada cinco organizações listadas pela Fortune Global 500®. Saiba como os cerca de 345 mil profissionais da Deloitte impactam positivamente seus clientes em [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).