



Lab<sup>o</sup>

Laboratório de Inovação Financeira

GUIA PARA TRANSPARÊNCIA EM

# DIVERSIDADE

NAS EMPRESAS BRASILEIRAS



# Grupo de Trabalho Instrumentos Financeiros e Investimentos de Impacto | Subgrupo Diversidade

Agosto de 2023

Rio de Janeiro

Agradecemos a todas as instituições que participam do Subgrupo Diversidade no Sistema Financeiro, do Grupo de Trabalho Instrumentos Financeiros e Investimento de Impacto (GT Impacto) do LAB, e que contribuíram direta ou indiretamente para o conhecimento adquirido e na elaboração desta publicação.

## **Agradecimentos especiais a:**

ANBIMA e Goldenberg Diversidade & Inclusão

Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES)

Mattos Filho Advogados

Women Corporate Directors (WCD) Brasil

## **Consultores do GT Impacto:**

Felipe Vignoli

Rachel Sampaio

## **Secretaria Executiva LAB:**

Enilce Leite Melo

Larissa Mazolli

## **Comunicação LAB:**

Kátia Moreira

## **Diagramação e arte:**

Rafael Rodrigues

As opiniões expressas neste documento são uma manifestação técnica do conjunto de entidades do Subgrupo Diversidade do GT Impacto e não representam necessariamente a opinião das instituições, das entidades gestoras do LAB ou dos seus associados ou membros, individualmente. Tampouco os entendimentos aqui consolidados resultam da unanimidade entre os membros, mas caminhos identificados pela maioria para impulsionar a transparência nas empresas na perspectiva da diversidade.

## **SOBRE O LAB**

O Laboratório de Inovação Financeira (LAB) é um fórum de interação multissetorial e um espaço de diálogo público privado para a promoção da inovação e das finanças sustentáveis no Brasil. Fruto de uma parceria entre a [Associação Brasileira de Desenvolvimento \(ABDE\)](#), o [Banco Interamericano de Desenvolvimento \(BID\)](#) e a [Comissão de Valores Mobiliários \(CVM\)](#), tendo posteriormente se juntado a [Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit \(GIZ\) GmbH](#), em 2019, o Lab reúne representantes do governo e da sociedade para debater alternativas inovadoras para o financiamento de investimentos sustentáveis, endereçando temas selecionados pelos próprios membros do LAB.

Atuando na promoção das finanças sustentáveis no país, por meio da participação voluntária, colaborativa e da diversidade de seus membros, o LAB trabalha para ser reconhecido como o laboratório de inovação financeira propulsor do desenvolvimento econômico e social dentro dos parâmetros sustentáveis mundiais.

Tem como objetivo criar soluções inovadoras de financiamento para viabilizar recursos privados para projetos com adicionalidade socioambiental e, assim, acelerar a transformação necessária.

Participam do LAB entidades do governo, entre as quais diversos Ministérios e Reguladores (Banco Central, Previc, Susep, além da CVM), Associações Representativas, Bancos Públicos e Privados, B3, Bancos de Desenvolvimento e Agências de Fomento, Consultorias e Escritórios de Advocacia, Empresas, ONGs, além de representantes da academia.

# ÍNDICE

<b>1. Considerações iniciais</b>	<b>5</b>
<b>2. Introdução: qual a relevância da transparência em diversidade?</b>	<b>8</b>
a. Diversidade e inclusão como imperativo moral, legal e econômico	9
b. Importância da transparência e coleta de indicadores	14
c. As dimensões da diversidade e inclusão	16
<b>3. Tendências internacionais da diversidade no mercado de capitais</b>	<b>18</b>
<b>4. A proteção de dados pessoais nas iniciativas de Diversidade &amp; Inclusão</b>	<b>21</b>
a. Aspectos gerais	21
b. Anonimização	22
c. Requisitos para o tratamento de dados pessoais e dados sensíveis	22
d. Transparência e não discriminação	23
e. Segurança	24
<b>5. Coleta das informações: um passo a passo</b>	<b>25</b>
Quais indicadores é possível mapear?	26
Organização dos indicadores e tópicos principais a serem analisados para cada grupo social:	27
I. Mulheres (pessoas que se autodeclaram mulheres)	27
II. Pessoas negras (pessoas que se autodeclaram pretas e pardas)	28
III. Pessoas com deficiência	29
IV. identidade de gênero, sexualidade, orientação sexual e expressão de gênero (pessoas declaradas LGBTQIA+)	31
<b>6. O que é necessário perguntar?</b>	<b>32</b>
<b>7. Conclusão</b>	<b>36</b>



# 1 | CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O GT Impacto, do Laboratório de Inovação Financeira (LAB), criou em 2021 o **Subgrupo Diversidade no Sistema Financeiro (Sub DSF)** para abordar temas de transparência, práticas e produtos associados à promoção de maior diversidade no ecossistema nacional. A intenção desta iniciativa era ampliar as possibilidades de avanços regulatórios à luz dos progressos em outros países e contribuir para a propagação da inclusão de pessoas tradicionalmente marginalizadas do sistema financeiro.



Como resultado dos debates e estudos do Subgrupo, que apontaram a transparência de informações como necessária para a promoção da diversidade, os participantes elaboraram uma contribuição técnica à [Audiência Pública SDM 09/20](#). A Audiência foi realizada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) com o objetivo de impulsionar a transparência nas empresas de capital aberto, incluindo as perspectivas Ambiental, Social e de Governança Corporativa (ASG). De acordo com os estudos do Subgrupo, entendeu-se que o eixo fundamental para o avanço da diversidade na liderança das empresas é a transparência, razão pela qual [concentrou esforços em trazer relevância sobre esta temática](#). Uma atualização dos estudos sobre diversidade foi [publicada pelo LAB](#) em fevereiro de 2022.

Parte das contribuições efetuadas pelo GT à SDM 09/20 foi refletida na [Resolução CVM 59](#), que trouxe avanços nos requerimentos da abordagem ASG nas instituições financeiras em relação aos

seus Órgãos de Administração e quadro executivo (inclusive o quadro funcional<sup>1</sup>), suas decisões de investimento e no desenvolvimento de produtos para os diversos públicos. Esta mudança na legislação do Mercado de Capitais Brasileiro será importante para a produção de informações que permitirão mensurar e acompanhar a evolução de nosso ecossistema no quesito diversidade e nortear a elaboração de políticas com base em informações oficiais e periódicas.

Após a edição da Resolução CVM 59, o Subgrupo percebeu por meio de interações com outros participantes do mercado que seria oportuno desenvolver ações que pudessem trazer maior clareza ao mercado sobre a relevância da transparência das informações em diversidade. Ao mesmo tempo, notou que existia uma lacuna de orientações práticas às empresas sobre como proceder de forma adequada ao coletar essas informações, e que este poderia ser um bom eixo de contribuição.

<sup>1</sup> Na [Resolução 59](#), encontra-se esse requisito no item 7.1 e 10.1. O item 7.1 trata de características dos órgãos de administração e do conselho fiscal, a saber: número total de membros, agrupados por identidade autodeclarada de gênero; número total de membros, agrupados por identidade autodeclarada de cor ou raça; número total de membros agrupados por outros atributos de diversidade que o emissor entenda relevante. Já o item 10.1 trata de descrição detalhada de diversidade do quadro funcional.

Neste contexto, o Subgrupo se propôs a elaborar esse Guia, trazendo contribuições à evolução das empresas no requisito informacional da diversidade. Para isso, contou com a colaboração da [AN-BIMA](#) e da [Goldenberg](#) para a elaboração desta publicação prática e orientativa, a partir de reflexões apuradas com participantes dos mercados financeiros e de capitais, além de empresas de capital aberto.

Esta publicação destina-se a qualquer empresa que deseje atuar concretamente na promoção da diversidade. Como efeito secundário, espera-se facilitar a jornada das empresas de capital aberto no atendimento à Resolução CVM 59. Este Guia não traz recomendações exaustivas; ao contrário, espera estimular o debate entre os participantes de mercado sobre caminhos promissores para o alcance de maior diversidade nas empresas.





## 2 | INTRODUÇÃO: QUAL A RELEVÂNCIA DA TRANSPARÊNCIA EM DIVERSIDADE?

O reconhecimento sobre a importância da diversidade, equidade, inclusão e cultura organizacional propícia para o florescer de um ecossistema corporativo mais igualitário, equitativo, justo, inovador e, ao mesmo tempo, lucrativo tem sido crescente. No entanto, o início desse ciclo virtuoso parece se dar com a identificação do perfil e acompanhamento da evolução dos “números” da diversidade na organização.





Por isto, o Subgrupo Diversidade do GT Impacto do LAB considera que o primeiro e fundamental passo nesta jornada é a realização de uma pesquisa sobre a diversidade dentro da instituição para que se possa mapear, mensurar e traçar melhores estratégias para a composição de equipes mais diversas.

É nesta perspectiva que esta publicação traz, de forma pormenorizada e objetiva, os principais tópicos acerca do tema Diversidade, abordando desde as externalidades positivas até como elaborar uma pesquisa corporativa, levando-se em conta os aspectos regulatórios nacionais e tendências internacionais.

Ainda que o foco deste Guia seja a diversidade, alguns aspectos de equidade e inclusão são abordados, na medida em que são assuntos profundamente conectados<sup>2</sup>.

#### **a. Diversidade e inclusão como imperativo moral, legal e econômico**

Diversidade & Inclusão vêm se tornando temas centrais na pauta estratégica das organizações globalmente e em todos os segmentos do mercado. Esse movimento tem sido impulsionado pela conscientização dos direitos, criação de novas leis de inclusão e ainda pela crescente valo-

rização dos aspectos ASG para os negócios nos últimos anos.

Diante disto, grupos de *stakeholders* pressionam pelo avanço desta pauta nas empresas com as quais interagem:

- **Acionistas, investidores e órgãos reguladores de mercado** pressionam por mais diversidade nos conselhos e em posições executivas;
- **Clientes** fazem escolhas mais conscientes quando adquirem produtos e serviços pautados nos compromissos das empresas no tema;
- **Profissionais** estão mais seletivos na definição de companhias nas quais querem trabalhar;
- **Colaboradores e colaboradoras** exigem equidade de oportunidades e ambiência justa e sem discriminação dos seus empregadores; e
- **A sociedade**, no seu conjunto, mais consciente do contexto de desigualdade social e do seu poder de mobilização, principalmente nas mídias sociais, expressa seu descontentamento e desaprovação, impulsionando posicionamento e atuação genuínas das empresas para se tornarem cada vez mais diversas, justas e inclusivas.

<sup>2</sup> A abordagem de boas práticas também nas dimensões de inclusão e equidade pode ser encontrada no [Guia de Boas Práticas em DE&I B3, IO e Locomotiva](#), recém divulgado.

Portanto, essa nos parece ser a tendência. Seja por empatia, justiça ou visão de negócio, as organizações aos poucos estão sendo impulsionadas a avançar nesta jornada. Assim, para além da pressão de alguns stakeholders, a agenda da diversidade e inclusão proporciona estratégias mais competitivas e inovadoras. Configura-se, desse modo, como um imperativo moral, legal e econômico.

**Imperativo Moral** - Dar igualdade de acesso e oportunidades a todas as pessoas para trabalharem em condições justas e equitativas - independente dos seus marcadores identitários - é simplesmente o mais adequado a se fazer. Dados de pesquisas realizadas desde 2017, abaixo citados, revelam o nível de desigualdade no mercado brasileiro e apontam a urgência para sua superação:

- Apenas **3%** das posições mais altas nas empresas do Brasil são ocupadas por mulheres<sup>3</sup>.
- Mulheres negras ocupam menos de **1%** dos cargos de alta liderança nas empresas<sup>4</sup>.
- As mulheres trabalham, em média, **7,5 horas** a mais do que os homens

por semana devido à dupla jornada, que inclui trabalho doméstico e remunerado<sup>5</sup>.

- Os homens ganham **20%**, em média, a mais que as mulheres, no mercado de trabalho<sup>6</sup>.
- A diferença salarial entre profissionais brancos e negros no Brasil é de **40%**<sup>7</sup>.
- No mercado de trabalho formal, pessoas com deficiência representam apenas **1%** do total de carteiras assinadas no Brasil<sup>8</sup>.
- **35%** de profissionais LGBTQIA+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho<sup>9</sup>.

Trata-se de uma questão de garantia dos direitos humanos e justiça social e, por conseguinte, valores corporativos e códigos de conduta devem demarcar atitudes e processos excludentes ou discriminatórios como totalmente inaceitáveis.

**Imperativo Legal** - A Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>10</sup> adota uma série de convenções para eliminar a discriminação em todos os aspectos do trabalho, convenções estas, ratificadas pela maioria dos países, inclusive o Brasil, e

<sup>3</sup> Para mais informações, veja publicação da [Bain&Co e LinkedIn de 2019](#).

<sup>4</sup> Os dados são de uma pesquisa da FGV, realizada em 2021. Veja mais informações [aqui](#).

<sup>5</sup> As informações foram originadas em uma pesquisa do Ipea, de 2017. Mais informação nesta [matéria](#).

<sup>6</sup> Para mais informações, veja [matéria](#) que cita os dados do IBGE (2022).

<sup>7</sup> Dados do Pnad Contínuo de 2022. Veja mais informações neste [link](#).

<sup>8</sup> Segundo dados da [Rais, 2020](#).

<sup>9</sup> Segunda [matéria](#) que cita a pesquisa realizada pela plataforma LinkedIn, em 2019.

<sup>10</sup> Veja no ANEXO A, página 20, [da contribuição do LAB à SDM 09/20](#) uma lista de convênios e tratados internacionais aos quais o Brasil aderiu e que se conectam com o tema de Diversidade, Inclusão e Equidade.

desdobradas em legislação nacional sobre igualdade de direitos, de tratamento e oportunidades e não discriminação no local de trabalho. No Brasil, a [Lei 14.457/22](#) institui a realização periódica de ações de capacitação e orientação em todos níveis hierárquicos das empresas sobre temas relacionados à igualdade, diversidade, violência e assédio no âmbito do trabalho.

**Imperativo Econômico** - Diversas pesquisas de consultorias globais e organismos multilaterais sugerem que Diversidade, Equidade e Inclusão são diferenciais competitivos para os negócios. A consultoria McKinsey divulgou, em 2015, o [relatório](#) “Why Diversity Matters” que esclarece razões e comprova que a diversidade corporativa está associada à maior probabilidade de retornos financeiros nas empresas, com equipes mais plurais em termos de gênero, raça e etnia. O estudo revela que organizações diversas, com equipes compostas por perfis plurais, em todas as áreas e níveis hierárquicos e que possuem ambientes inclusivos, justos e seguros onde as diferenças são valorizadas e todas as pessoas se sentem pertencentes, têm desempenho melhor do que a média do mercado em várias dimensões:

**Maior Lucratividade**<sup>11</sup>: Pesquisa realizada pela Mckinsey com dados mundiais, incluindo o Brasil, indica que empresas no 1º quartil em diversidade (ou seja, 25% das empresas que possuem maior diversidade em seus quadros executivos) tiveram propensão a ter lucratividade acima da média do que empresas no quarto quartil, na ordem de 25% a 36% de maior probabilidade.

**Inovação**<sup>12 13</sup>: Diversidade cognitiva é uma fonte de criatividade. Novas ideias nascem de diversas formas de ver os desafios, aumentando a inovação em cerca de 20%. Na comparação com empresas com times compostos por perfis homogêneos, as empresas com times mais diversos tiveram receitas de inovação 19% mais altas.

**Redução de riscos na tomada de decisão**<sup>14</sup>: Times diversos também viabilizam maior probabilidade de identificação de riscos, reduzindo-os em até 30%. Adicionalmente, facilitam a implementação de decisões criando aceitação e confiança. O Banco Central da Irlanda, que também regula o mercado de capitais, [aplica regras de supervisão de mercado](#) por reconhecer que a diversidade é [parte da análise de risco sistêmico](#).

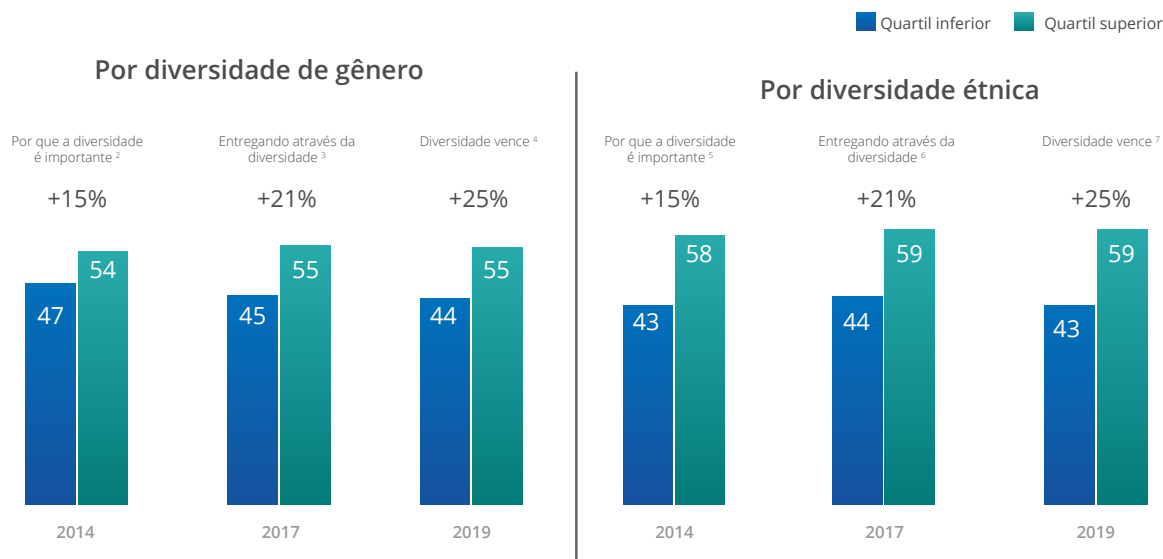
<sup>11</sup> De acordo com o relatório [Diversity wins: How inclusion matters](#) da McKinsey & Company, as empresas mais diversas e inclusivas são melhores em diversos aspectos, inclusive em sua lucratividade.

<sup>12</sup> O artigo [The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths](#) da Deloitte Review traz essa perspectiva sobre a importância da diversidade e inclusão para a inovação e, consequentemente, o aprimoramento da performance das empresas.

<sup>13</sup> O artigo [How and Where Diversity Drives Financial Performance](#) da Harvard Business Review também demonstra a importância da diversidade para o melhor desempenho das empresas.

<sup>14</sup> Informação obtida também do artigo [The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths](#) já citado anteriormente.

## O caso de negócios para diversidade em equipes executivas continua forte. Probabilidade de superação financeira,<sup>1</sup>



<sup>1</sup>Probabilidade de superação financeira vs mediana da indústria nacional; p-valor <0,05, exceto dados de 2014 em que p-valor <0,1. <sup>2</sup>n = 383; América Latina, Reino Unido e Estados Unidos; margem de lucro antes de juros e impostos (EBIT) 2010-13. <sup>3</sup>n = 991; Austrália, Brasil, França, Alemanha, Índia, Japão, México, Nigéria, Cingapura, África do Sul, Reino Unido e Estados Unidos; margem EBIT 2011-15; <sup>4</sup>n = 1.039; Empresas de 2017 para as quais os dados de gênero estão disponíveis em 2019, mais Dinamarca, Noruega e Suécia; Margem EBIT 2014-18. <sup>5</sup>n = 364; América Latina, Reino Unido e Estados Unidos; Margem EBIT 2010-13. <sup>6</sup>n = 589; Brasil, México, Cingapura, África do Sul, Reino Unido e Estados Unidos; Margem EBIT 2011-15. <sup>7</sup>n = 533; Brasil, México, Nigéria, Cingapura, África do Sul, Reino Unido e EUA, onde os dados de etnia estão disponíveis em 2019; Margem EBIT 2014-18. Fonte: conjunto de dados Diversity Wins

**Figura 1:** Propensão de obtenção de melhor performance financeira entre as empresas com maior diversidade nos times executivos. Métrica definida como propensão de performance financeira em relação à média da indústria. Fonte: [Mckinsey&Company, Diversity Wins Dataset](#)

**Engajamento do time, redução de turnover<sup>15</sup>:** Comprova-se que há uma relação causal estatisticamente significativa entre cultura inclusiva, taxas de engajamento e retenção. E, com isso, economiza-se substancialmente com gastos que poderiam ser evitados com novas contratações e *turnover*.

**Saúde Organizacional e Performance<sup>16</sup>:** Diversidade & Inclusão são poderosos impulsionadores de práticas saudáveis e melhor performance. Nas empresas que são percebidas com boas práticas de DE&I, 63% dos funcionários indicam que estão felizes no trabalho, em comparação com apenas 31% dos funcionários

<sup>15</sup> O estudo de caso da Deloitte [The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement](#) revela a importância da diversidade e da inclusão na promoção da confiança e no engajamento do trabalhador.

<sup>16</sup> O artigo [Diversity Matters: América Latina](#) da McKinsey & Company elucida a saudabilidade e rentabilidade das empresas que adotam a diversidade.



das empresas que não são percebidas com as mesmas práticas. Empresas com times diversos e ambiente inclusivo têm probabilidade até uma vez e meia maior de terem funcionários e funcionárias mais felizes em todas as funções e níveis da organização, incluindo os de nível inicial, gerentes e executivos de alto nível.

**Reputação, Valor de Marca e Conexão com os Clientes**<sup>17 18 19</sup> : Empresas com times diversos, refletindo a diversidade de mercado, compreendem melhor as necessidades dos clientes, ampliando qualidade dos serviços e produtos e aumentando participação no mercado. Afinal, mulheres, negros e classes CDE concentram mais de 80% da intenção de compra do Brasil. Ademais, 98% dos consumidores não comprariam de marcas que, de alguma forma, não respeitem a diversidade e 84% preferem marcas que promovam e apoiem iniciativas em prol de diversidade racial. E, ainda, a geração Z afirma que deixará de comprar de marcas e divulgar empresas cujas campanhas são consideradas machistas (81%), racistas (79%) e homofóbicas (76%).

## **Alinhamento com as práticas de ASG (meio ambiente, social e governança)**<sup>20</sup>

<sup>21 22</sup> : A adesão à diversidade nas empresas vai além do “S”, com representação a todo o impacto social e as relações internas e externas da organização. O “G” de Governança Corporativa também discorre sobre empresas com conselhos, liderança e equipes diversas como boa prática em favor de companhias mais longevas, resultado de maiores controles de risco, lucratividade e abertura e disposição à inovação. Até meados de 2022, os ativos investidos em ASG representavam mais de US\$ 2,5 trilhões<sup>23</sup> (McKinsey) e essa escolha de investimentos está diretamente ligada ao sucesso de longo prazo das organizações. Para empresas, a implementação de aspectos ASG tem o potencial de contribuir para sua redução de custo de capital<sup>24</sup>. Objetivamente, a diversidade é tema transversal aos aspectos econômicos, sociais e ambientais e compõe a análise ASG, vez que se relaciona direta e indiretamente com cada um dos aspectos dessa expressão.

<sup>17</sup> O artigo [The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation](#) explora como a diversidade dos recursos do conselho e o número de mulheres nos conselhos afetam as classificações de responsabilidade social corporativa (CSR) das empresas e como, por sua vez, a RSE influencia a reputação corporativa.

<sup>18</sup> O artigo [True Gen: como a geração Z impactará as empresas de bens de consumo](#) da McKinsey & Company traz os comportamentos de consumo dessa geração e a importância que dão ao se relacionarem com as marcas.

<sup>19</sup> A apresentação [“O mercado da maioria - Periferia e diversidade como estratégia de negócio”](#) convida a olhar para o Brasil sob a perspectiva da maioria brasileira.

<sup>20</sup> O artigo [Spinning gold: The financial returns to stakeholder engagement](#) fornece evidências empíricas diretas sobre como aumentar o apoio das partes interessadas aumenta a avaliação financeira de uma empresa.

<sup>21</sup> O artigo [Five ways that ESG creates value](#) da McKinsey & Company elucida a importância das esferas ESG para a criação de maior valor.

<sup>22</sup> O podcast transcrito [Why ESG is here to stay](#) da McKinsey & Company explora a confiabilidade dos scores em ESG.

<sup>23</sup> De acordo com a publicação [Does ESG Matter - and Why](#).

<sup>24</sup> Quando é possível correlacionar aspectos ASG com seu melhor *rating* de crédito.

Em síntese, independente do setor, a Diversidade & Inclusão são imperativas e partes essenciais do propósito coletivo de uma empresa. Se líderes e equipes conduzirem com êxito a diversidade e estabelecerem um ambiente de trabalho que permita o seu sucesso, as empresas terão maior probabilidade de desenvolver capacidade de inovar, crescer e resistir aos choques da próxima década, tornando-se mais resilientes, perenes e sustentáveis no longo prazo.

## **b. Importância da transparência e coleta de indicadores**

As empresas brasileiras já possuem obrigatoriedade sobre a coleta de informações sobre a diversidade de seu quadro de funcionários. Por meio da RAIS ([Relação Anual de Informações Sociais](#)), as empresas devem prestar informações a respeito de gênero, idade, raça<sup>25</sup>, estado civil, grau de instrução, nacionalidade, data de admissão, salário base, tipo de contrato, jornada de trabalho entre outros aspectos dos seus trabalhadores. Parte dessas informações está [acessível publicamente](#) na [basededados.org](#), organização sem fins lucrativos que coleta e organiza dados públicos<sup>26</sup>.

No entanto, a RAIS não traz dados de forma autodeclaratória, algo relevante do ponto de vista da diversidade. É importante coletar as informações de acordo com a auto identificação de cada indivíduo, ainda que de forma voluntária. Além disso, a RAIS não contempla aspectos de orientação sexual. Entende-se, claro, que para que isso fosse possível, um ambiente seguro deve ser estabelecido internamente nas empresas, propiciando um contexto propício à preservação da privacidade das pessoas.

Além dessa fonte, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 considera em seu questionário o aspecto de diversidade do Conselho de Administração (CA) desde 2015, quando o assunto foi incorporado à dimensão Governança Corporativa. Por outro lado, essas informações estão presentes apenas ao restrito universo das empresas de capital aberto que compõem o índice.

A [ANBIMA realizou em 2022 uma pesquisa](#) com seus associados para entender como o mercado de capitais percebe o tema da diversidade, nível de maturidade das instituições e de suas políticas. Os resultados mostram que 76% dos as-

<sup>25</sup> Indígena, Branca, Preta/Amarela, Parda ou não informado.

<sup>26</sup> Em fortalecimento das informações de diversidade em órgãos públicos, a [Lei nº 14.553](#), de 20 de abril de 2023, determina procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho.

sociados entendem que aspectos DE&I ajudam a promover a justiça social. Além disso, 66% veem as práticas DE&I como uma importante ferramenta para atração e retenção de talentos.

Além dessas fontes de informações, por ações individuais, algumas empresas divulgam espontaneamente sua matriz de diversidade, tanto da liderança, quanto do quadro total de recursos humanos. Geralmente, um modelo entre os vários *frameworks* de reporte é adotado, tal como o do Global Report Initiative (GRI). Em vista de que cada empresa reporta usando um *framework*, é comum encontrar falta de padronização na forma e indicadores apresentados a cada ano, tornando a análise da evolução de diversidade de uma empresa uma tarefa, por vezes, difícil de ser realizada. Pelo mesmo motivo, a comparação entre as empresas é ainda mais dificultada.

A Consultoria [Spencer Stuart](#) traz regularmente um olhar sobre a diversidade de conselhos em empresas de capital aberto por meio da publicação Brasil Board Index, com sua última versão referente aos dados da diversidade em conselhos de empresas de 2021. O documento aponta que 11,9% dos Conselheiros são do gê-

nero feminino, número 20% superior ao verificado na análise de 2020. Contudo, apenas 4,5% dos cargos de Presidentes de Conselhos de Administração eram ocupados por mulheres em 2021, número proporcionalmente inferior ao observado em 2020 (6%). O lado positivo é a ligeira melhora na presença de mulheres em Conselhos de Administração: em 2021, 65% dos Conselhos apresentaram ao menos uma mulher, comparado com 57% em 2020.

Por fim, a Resolução 59, da CVM, trouxe uma padronização para aplicação na captura das informações sobre gênero, cor, raça, faixa etária, localização geográfica da liderança e recursos humanos. A padronização de indicadores e orientação sobre o formato de divulgação, vindo de órgãos de regulação e controle, traz maior segurança às empresas listadas. Além disso, permite que os dados sejam melhor analisados e interpretados tanto por pessoas quanto por algoritmos de computador. A possibilidade de que os dados sejam facilmente interpretados, também por máquinas, proporciona maior eficiência na captura, tratativa e disponibilização de repositório central de informações.

Diante destas perspectivas, o Subgrupo de Diversidade espera visualizar já em 2024 uma melhor “fotografia” sobre a diversidade nas empresas e maiores oportunidades de análise da evolução do atual quadro nos próximos anos. Ainda assim, há espaço para padronização de informações sobre orientação sexual de forma autodeclaratória, bem como de informações sobre pessoas com deficiência e outros grupos minorizados que a empresa possa incluir.

### c. As dimensões da diversidade e inclusão

Diversidade e inclusão são termos complementares e interdependentes. A diversidade descreve a pluralidade nas características pessoais, físicas, sociais e culturais das pessoas, enquanto a inclusão se refere aos procedimentos que as organizações implementam para integrar e valorizar todo o time no local de trabalho. Em outras palavras, a diversidade indica o “o quê”, enquanto a inclusão indica o “como”.

**Diversidade** é a variação, em um grupo, das características que trazemos ao nascer e aquelas que são construídas e ad-

quiridas ao longo da vida (culturais, socioeconômicas, comportamentais, etnia, auto identificação).

**Inclusão** significa garantir ambientes justos, com respeito, presença e acesso de todas as pessoas a oportunidades de diferentes espaços, sem que suas características sejam motivo de discriminação, exclusão ou restrição.

Diante disso, e para assegurar objetividade a um assunto tão amplo e complexo, o Subgrupo optou por focar sua contribuição no **mapeamento dos indicadores básicos de representatividade, ou seja, diversidade**, e na elaboração de um Censo da Diversidade, considerando este um significativo primeiro passo para se começar a medir, dar transparência e acompanhar a evolução dos distintos aspectos da diversidade nas organizações.

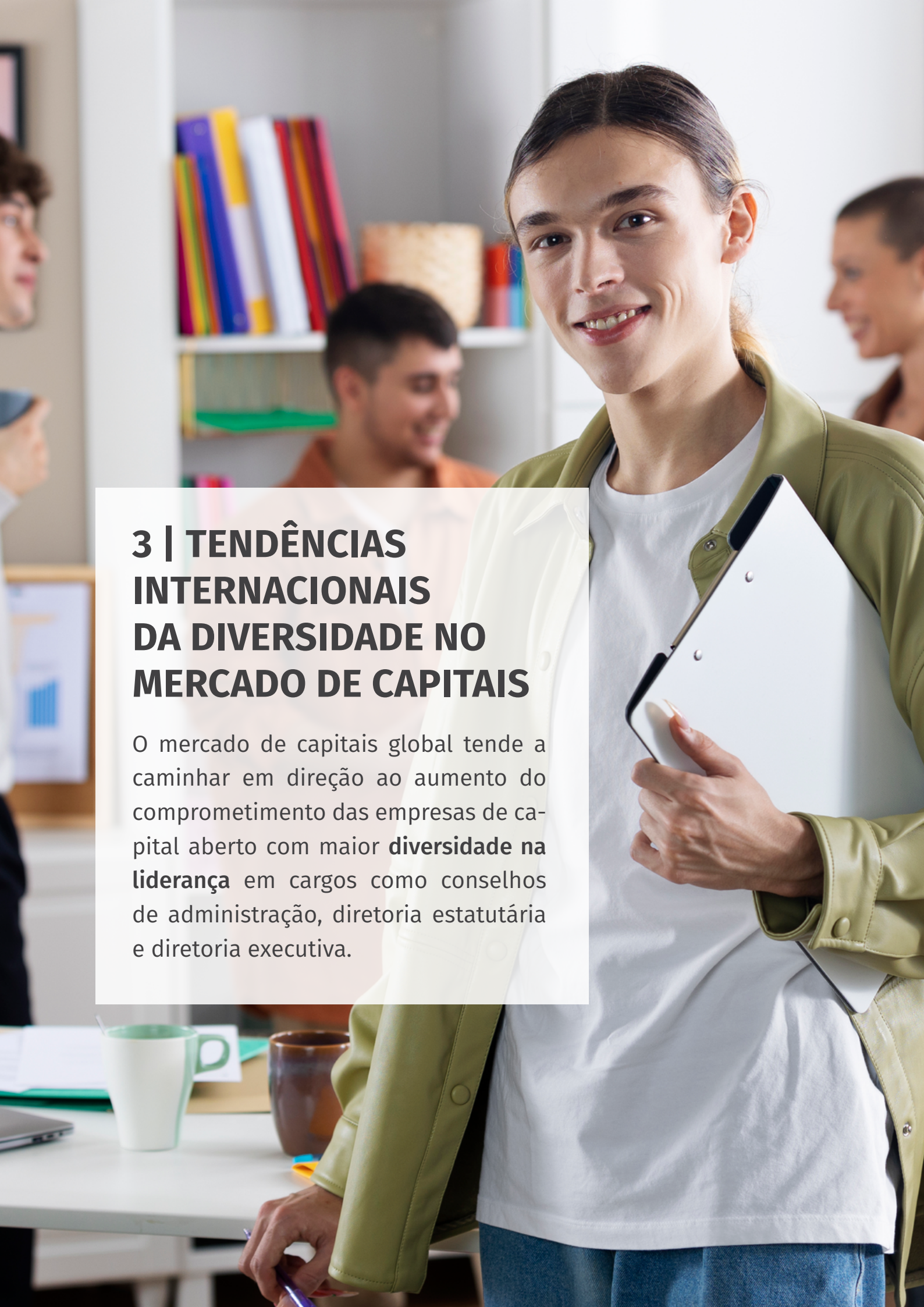
Não obstante, salienta-se que, os indicadores de mapeamento de representatividade devem estar associados a questões relativas à percepção dos respondentes sobre: i. compromisso da empresa com o tema, ii. importância da diversidade e inclusão para pessoas e para os negócios, iii. momento atual da



organização, iv. segurança e não discriminação e v. oportunidades equitativas e justas de desenvolvimento. Essas informações permitem definir indicadores de inclusão que são tão importantes quanto os de representatividade. Afinal, tratam-se de questões complementares: quanto mais inclusiva é uma organização, maior seu potencial de ampliar a representatividade de diferentes grupos sociais e quanto maior for essa representatividade, maior o potencial dela se tornar cada vez mais inclusiva para diferentes tipos de pessoas.







### 3 | TENDÊNCIAS INTERNACIONAIS DA DIVERSIDADE NO MERCADO DE CAPITAIS

O mercado de capitais global tende a caminhar em direção ao aumento do comprometimento das empresas de capital aberto com maior **diversidade na liderança** em cargos como conselhos de administração, diretoria estatutária e diretoria executiva.

Em [outras publicações do LAB](#) evidenciou-se que, de modo geral, há uma escala evolutiva de maturidade dos mercados, em que os primeiros passos tendem a ser relacionados à indução de maior transparência das informações em diversidade nas empresas, enquanto os estágios mais avançados com a atuação ativa de bolsas de valores e/ou jurisdições exigindo um percentual mínimo de diversidade na liderança das empresas.

Dentre as dimensões<sup>27</sup> de diversidade na liderança, observa-se maior atenção dada ao aspecto de gênero e raça. No entanto, vê-se como boa prática, abrir espaço para que cada instituição defina para si o que considera como diversidade.

De outro modo, a equidade salarial por gênero é outro ponto que recebe atenção em outros mercados de capitais. Como referências, vale destacar:

- Na Inglaterra, o Governo disponibiliza [uma plataforma eletrônica](#) com métricas<sup>28</sup> comparativas de empresas com mais de 250 funcionários;
- Na França, o [European Institute for Gender Equality](#) monitora um índice

de disparidade salarial<sup>29</sup> composto por métricas<sup>30</sup> de disparidade que vêm obrigatoriamente de empresas com pelo menos 50 funcionários. Nesta perspectiva de equidade salarial por gênero, observa-se que os mercados iniciam seu processo de maturidade com a transparência sobre a disparidade salarial e, quando estão mais maduros, realizam a avaliação da evolução do mercado por meio de índices oficiais.

Há que se mencionar, ainda, a criação de metas e objetivos de Diversidade a partir de orientações regulatórias ou da autorregulação de entidades de mercado. O Subgrupo identificou, ainda na sua criação, algumas experiências com obrigatoriedade de mulheres em Conselhos de Administração:

- O Governo da França determinou em 2011 que as empresas com a maior capitalização bursátil listadas na Bolsa de Valores local e que compõem o índice CAC-40 devem ter mulheres em 40% das suas posições de Conselho de Administração;

<sup>27</sup> Dimensões de [diversidade proposto por BIS](#): gênero; orientação sexual; Etnia/raça-cor/religião; geracional; PcDs; geracional; histórico educacional, profissional e social; nacionalidade; crenças ideológicas; riqueza/remuneração.

<sup>28</sup> Exemplos de métricas: diferença na hora paga (média e mediana); percentual de mulheres por quartil; percentual de recebimento de bônus por gênero; diferença percentual no pagamento de bônus por gênero.

<sup>29</sup> The Gender Equality Index, implementado por força do Código Trabalhista Francês, Art. L.1142-7 e 1142-2.

<sup>30</sup> Exemplos de métricas: Diferença salarial por gênero: diferença de aumento salarial individual; número de mulheres recebendo aumento salarial após maternidade; paridade salarial entre os 10 profissionais melhor pagos; diferença em taxas de promoção.



- O Governo do Chile determinou em 2013 que as mulheres devem compor 30% das cadeiras de Conselhos de Administração de Empresas Públicas;
- O Governo do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América (EUA), determinou em 2019 que a partir de 2022 as empresas que detenham mais de 5 conselheiros de administração deverão ter 2 mulheres entre os 5 conselheiros, ou 3 mulheres se o conselho tiver 6 - ou mais - conselheiros.

Ainda assim, foi a Bolsa de Valores NASDAQ, nos EUA, que determinou em 2021 que os Conselhos de Administração das

empresas listadas em seu ambiente de negociação deverão ter obrigatoriamente uma participante do gênero feminino e um participante representante de grupos de minorias sub-representadas ou que seja LGBTQIA+.


De modo não exaustivo ou determinístico, é possível acompanhar um padrão do desenvolvimento no mercado de capitais de outras jurisdições, seja na perspectiva da diversidade de gênero ou da equidade salarial. Veja na tabela abaixo um resumo dos principais passos de maturidade dos mercados observados pelo Subgrupo.

## MATURIDADE DA DIVERSIDADE EM MERCADO DE CAPITAIS

Liderança das empresas	Equidade Salarial	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Divulgação obrigatória de dados sobre diversidade na liderança e RH</li> <li>2 Padronização do formato de <i>disclosure</i></li> <li>3 Obrigatoriedade de Políticas de Diversidade &amp; Inclusão</li> <li>4 Obrigatoriedade de participação de mulheres em conselhos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 <i>Disclosure</i> sobre disparidade salarial</li> <li>2 Padronização de indicadores disparidade</li> <li>3 Obrigatoriedade da divulgação sobre disparidade (em diferentes <i>tiers</i> (camadas) - por número de empregados)</li> <li>4 Avaliação da evolução do mercado na redução das desigualdades</li> </ol>	- Maduro Escala de maturidade + Maduro

**Tabela 1:** maturidade ilustrativa da diversidade no mercado de capitais. Fonte: GT Impacto, Laboratório de Inovação Financeira



A person wearing a white lab coat is holding a tablet. The tablet screen displays a line graph with two data series: 'Market' (red line) and 'Total' (white line). The background is a blurred office or laboratory setting with a red decorative element hanging from the ceiling.

## 4 | A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NAS INICIATIVAS DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO

### a. Aspectos gerais

A coleta de dados de colaboradores e candidatos por parte das empresas, que pode incluir informações capazes de revelar aspectos da sua intimidade e privacidade, constitui elemento central para o desenvolvimento e a expansão de iniciativas de Diversidade & Inclusão (DE&I). Neste sentido, as organizações devem atender aos requisitos de proteção de dados pessoais e de segurança estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 ou “LGPD”) para a condução adequada de pesquisas de diversidade e utilização de métricas e indicadores.

A LGPD define **(1) dados pessoais** como quaisquer informações que possam identificar um indivíduo ou torná-lo identificável;<sup>31</sup> **(2) dados sensíveis** como dados sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, referentes à saúde ou à vida sexual, e associados ao perfil genético ou biométrico;<sup>32</sup> e **(3) dados anonimizados** como aqueles relativos a um indivíduo que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento.<sup>33</sup> À luz dessas definições, a seguir serão apresentadas recomendações para que as iniciativas de DE&I das organizações sejam realizadas em conformidade com requisitos da LGPD, especialmente no contexto de pesquisas de diversidade.

## **b. Anonimização**

Dados anonimizados não são considerados dados pessoais para efeitos da LGPD e, portanto, estão fora do âmbito de aplicação da norma.<sup>34</sup> Sempre que possível, é recomendável que as pesquisas de diversidade sejam conduzidas de forma anônima ou que os dados cole-

tados sejam submetidos a um processo de anonimização, de modo que não haja a possibilidade de associação direta ou indireta com o participante. O manejo de dados anonimizados pode reduzir a probabilidade de uso indevido das informações e tende a atrair maior confiança dos participantes. Deve-se observar, por exemplo, que coletas de dados DE&I em contextos com poucos participantes nas pesquisas, tem maior potencial de expor direta ou indiretamente a identificação de um indivíduo.

## **c. Requisitos para o tratamento de dados pessoais e dados sensíveis**

Por vezes, o uso de dados anonimizados pode não corresponder aos objetivos pretendidos com as iniciativas de DE&I, sendo necessário coletar dados de indivíduos identificados ou identificáveis, sujeitos à aplicação da LGPD. De forma geral, grande parte dos dados coletados no âmbito de pesquisas de diversidade são considerados dados sensíveis, como dados referentes à origem racial, orientação sexual, convicção religiosa e condição de saúde, e, por consequência, o tratamento deverá obedecer a critérios e parâmetros de proteção mais rígidos.

<sup>31</sup> Art. 5º, I, LGPD.

<sup>32</sup> Art. 5º, II, LGPD.

<sup>33</sup> Art. 5º, III, LGPD.

<sup>34</sup> Art. 12, LGPD.

Para garantir a legalidade da coleta de tais dados nas pesquisas de diversidade, a organização deverá definir a base legal mais apropriada, conforme previsto na LGPD.<sup>35</sup> Sob esse aspecto, poderá ser necessário obter o consentimento dos participantes. A LGPD estabelece que o consentimento constitui a manifestação livre, informada e inequívoca que autoriza o tratamento de dados para uma finalidade determinada.<sup>36</sup> Assim, deverão ser fornecidas informações claras e suficientes aos participantes a respeito de como e para quais finalidades a pesquisa de diversidade está sendo realizada, sem que haja qualquer consequência adversa em caso de não aderência. Ainda, o consentimento deverá ser fornecido por escrito ou por qualquer outra ação afirmativa que demonstre a vontade expressa do participante.<sup>37</sup>

Diante do seu caráter voluntário, o consentimento sempre será uma autorização precária, uma vez que poderá ser revogado a qualquer momento pelo participante por procedimento gratuito e facilitado.<sup>38</sup> Além disso, o participante tem o direito de solicitar a eliminação de quaisquer dados coletados com base no consentimento, ressalvadas as hipóteses

de retenção permitidas pela LGPD, o que inclui a guarda de dados pessoais para cumprimento de obrigação legal ou a guarda de dados na forma anonimizada.

#### **d. Transparência e não discriminação**

Alinhada ao princípio da transparência, a LGPD estabelece que as informações sobre o tratamento de dados pessoais deverão ser fornecidas de forma facilitada, clara e ostensiva, o que, em geral, é feito por meio de políticas de privacidade.<sup>39</sup> Neste sentido, as organizações devem informar adequadamente as finalidades da pesquisa de diversidade, os direitos garantidos aos participantes, inclusive o direito de revogar o consentimento a qualquer momento, e as informações acerca do uso compartilhado dos dados, conforme aplicável. Vale destacar que à luz do princípio da não discriminação previsto na LGPD, que veda a realização de tratamento para fins ilícitos ou abusivos, as organizações deverão utilizar os dados coletados nas pesquisas de diversidade de forma compatível com as iniciativas de DE&I.<sup>40</sup>

<sup>35</sup> Art. 11, LGPD.

<sup>36</sup> Art. 5º, XII, LGPD.

<sup>37</sup> Art. 8º, LGPD.

<sup>38</sup> Art. 8º, §5, LGPD.

<sup>39</sup> Art. 6º, VI e 9º, LGPD.

<sup>40</sup> Art. 6º, IX, LGPD.



## e. Segurança

As organizações deverão adotar medidas técnicas e organizacionais capazes de proteger a segurança e a confidencialidade dos dados coletados nas pesquisas de diversidade contra acessos não autorizados ou qualquer forma de

tratamento inadequado ou ilícito.<sup>41</sup> Caso não seja fornecida a segurança esperada, dados de natureza sensível poderão estar sujeitos a incidentes de segurança que possivelmente acarretarão riscos e danos aos direitos e liberdades fundamentais dos participantes.



<sup>41</sup> Art. 46, LGPD.

## 5 | COLETA DAS INFORMAÇÕES: UM PASSO A PASSO

Avanços e resultados em Diversidade & Inclusão não acontecem apenas de maneira orgânica. Nesse sentido, podem existir conquistas pontuais em algumas áreas ou temas, porém, como a exclusão e a discriminação são sistêmicas em nossa sociedade e, conseqüentemente, também no mundo do trabalho, é preciso que diferentes organizações atuem de maneira regular, planejada e com foco em resultados de longo prazo, avaliando não só as práticas, como também os comportamentos e cultura organizacional.





Os avanços precisam acontecer de maneira integrada, com a articulação entre as empresas, entre os setores e com a sociedade civil e políticas públicas que estimulem o desenvolvimento do tema.

O desafio é grande, porém é possível dar os primeiros passos na própria organização, começando por avaliar qual é o momento atual da empresa em relação à representatividade de diferentes marcadores sociais no negócio e direcionando estratégias para redução e neutralização dos problemas mapeados.

Para isso, é necessário um planejamento que sistematize esse processo de mudanças que seja baseado em dados e evidências concretas. Eles serão as bases de todo processo de tomada de decisão. Para mapear esses indicadores, definimos algumas perguntas e recomendações orientadoras:

### **Quais indicadores é possível mapear?**

A definição de quais públicos e indicadores sociais devem ser acompanhados é pautada pelo avanço do debate público, do comprometimento de diferentes tipos de instituições e do desenvolvimento de práticas afirmativas que contemplem um escopo cada vez maior da inclusão. Por isso, trata-se de um tema em constante atualização, que demanda atenção contínua por parte das organizações.

É importante, porém, que as organizações compreendam que seu papel vai além da prestação de contas e como agentes sociais que geram alto impacto no mundo do trabalho, é primordial que compreendam esse papel de assumir compromissos de longo prazo que não sejam restritos a cumprimentos legais ou regulatórios do setor. Salientando-se aqui que, já evidenciado por diversas pesquisas, o que é bom para as pessoas também é bom para os negócios.

Por isso, além do acompanhamento dos dados relativos à participação de mulheres e cor e raça, é interessante contemplar outros marcadores identitários como orientação sexual e identidade de gênero, condições físicas e mentais, faixa etária e composição familiar (relativas à parentalidade), entre outros. Dessa maneira, é possível ter um olhar mais amplo para diferentes públicos que são impactados pela exclusão sistêmica no mercado de trabalho e que contemplam a demografia da sociedade brasileira, além de termos mais recursos para avaliarmos as interseções entre os temas. Lembrando que essas orientações são sugestões e que sempre podem ser adicionados outros tópicos conforme a necessidade e/ou demanda dos *stakeholders*.

**Organização dos indicadores e tópicos principais a serem analisados para cada grupo social:**

### **I. Mulheres (*peçoas que se autodeclararam mulheres*)**

#### **A. Participação das mulheres no headcount (ou quadro de funcionários) da organização**

- Número total de respondentes que se identificam como mulheres

**Por que esse dado é importante?** Para compreender qual a participação de mulheres no *headcount* total do negócio e termos um comparativo em relação à participação de mulheres na sociedade e no mundo do trabalho. É a partir disso que é possível avaliar potenciais gaps de entrada para participação de mulheres na organização. Esse olhar será complementado pela análise dos demais itens expostos a seguir.

#### **B. Perfil geral das mulheres**

- Distribuição por faixa etária
- Grau de formação
- Número de mulheres mães
- Identidade de Gênero e Orientação sexual
- Cor e Raça
- Condições físicas e mentais

#### **Por que esses dados são importantes?**

Além de olhar para a participação quantitativa das mulheres, é preciso aprofundar o olhar para entender se existe a reprodução de barreiras comuns, específicas para determinados grupos de mulheres, como, por exemplo: mulheres com filhos, mulheres pretas e pardas, mulheres lésbicas, bissexuais e trans, acima de 40 anos, dentre outras. À medida que o tema se intersecciona com questões de maternidade, orientação sexual, idade, cor e raça, a tendência é que se somem barreiras para atração e retenção desses talentos, bem como ascensão de carreira.

#### **C. Distribuição de mulheres por áreas**

- Identificação das áreas ou unidades do negócio

#### **Por que esses dados são importantes?**

Para identificarmos barreiras específicas de entrada e desenvolvimento por áreas. É comum no mercado brasileiro existir menor participação feminina em unidades de manufatura, P&D, inovação e tecnologia, por exemplo. Essa menor participação, muitas vezes, é reforçada por tomadas de decisão que não levam em consideração a avaliação de desempenho, mas sim a reprodução de estereótipos de gênero e questões que não têm base em evidências concretas como “falta de interesse ou capacidade das

mulheres para exercerem determinadas funções”.

#### **D. Distribuição de mulheres por cargos**

- Identificação dos níveis hierárquicos do negócio

#### **Por que esses dados são importantes?**

Para identificar potenciais funis hierárquicos de participação feminina no negócio. Ou seja, quanto maior o nível hierárquico, menor a participação de mulheres. [Em pesquisa do Instituto Ethos](#), é possível ver que as mulheres têm vantagem em relação aos homens no contingente de aprendizes e estagiários, com participação de 55,9% e 58,9%, respectivamente. No entanto, seu espaço é reduzido já a partir dos trainees, com 42,6%. Subindo a hierarquia, estão ainda menos presentes, com porcentagens de 35,5% no quadro funcional, 38,8% na supervisão, 31,3% na gerência, 13,6% no quadro executivo e 11% no conselho de administração. Esses gaps, assim como a distribuição por áreas, também são reforçados por estereótipos que não têm materialidade como “falta de interesse das mulheres”, “as mulheres optam por serem mães ao invés de terem carreiras de trabalho”. Além disso, dados indicados anteriormente demonstraram por meio do estudo Brasil Board Index 2021

da Spencer Stuart a pequena proporção de mulheres em cadeiras de Conselhos de Administração e liderança das empresas.

## **II. Pessoas negras (pessoas que se auto-declaram pretas e pardas)**

### **A. Participação de pessoas negras (pretas + pardas) no headcount total**

- Número total de respondentes que se identificam como pessoas negras

**Por que esse dado é importante?** É importante abordar este tema considerando a participação da população negra no total de funcionários do negócio e termos um comparativo em relação à participação de negros na sociedade (56% Fonte: Ibge) e no mundo do trabalho (34% Fonte: 500 maiores empresas Ethos)<sup>42</sup>. A partir disso é possível avaliar potenciais gaps de entrada para participação dessa população na nossa organização. Esse olhar será complementado pela análise dos demais itens expostos a seguir.

### **B. Perfil geral das pessoas negras**

- Distinção da população autodeclarada preta e parda
- Grau de formação
- Parentalidade

<sup>42</sup> Conforme o [estudo do instituto Ethos](#), 34,4% é a participação negra dentro das empresas. Vide página 23 do estudo para mais informações.

- Identidade de Gênero e Orientação sexual
- Distribuição por faixa etária
- Condições físicas e mentais

#### **Por que esses dados são importantes?**

Apesar da população negra ser composta pelas pessoas declaradas como pretas e pardas, é importante fazer a distinção entre esses dois públicos por conta de barreiras específicas que se aplicam de maneira distinta para cada um em nosso país. Além disso, os aspectos de cor e raça, associados às demais características como orientação sexual, identidade e faixa etária também podem trazer aprendizados e desafios específicos.

#### **C. Distribuição de pessoas negras por áreas**

- Identificação das áreas ou unidades do negócio

#### **Por que esses dados são importantes?**

Para identificar barreiras específicas de entrada e desenvolvimento por áreas. É comum no mercado brasileiro ter uma maior concentração da população negra nas áreas de produção e operação e um maior distanciamento dos cargos administrativos, estratégicos, de liderança e de inovação nos negócios.

#### **D. Distribuição de pessoas negras por cargos**

- Identificação dos níveis hierárquicos do negócio

#### **Por que esses dados são importantes?**

Para identificar potenciais funis hierárquicos de participação negra no negócio. Ou seja, quanto maior o nível hierárquico, menor a participação de negros e negras. Em estudo [publicado pelo Instituto Ethos](#), os negros, de ambos os sexos, têm participação de apenas 34,4% em todo o quadro de pessoal. Por outro lado, as mulheres negras encontram-se em situação ainda menos favorável, ocupando 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e 1,6% da gerência. No quadro executivo, sua presença feminina se reduz a 0,4%. Esses gaps, assim como a distribuição por áreas, também são reforçados por estereótipos que não têm materialidade como “faltam profissionais qualificados”, “não existe interesse em assumir esse tipo de função”.

### **III. Pessoas com deficiência**

#### **A. Participação de pessoas com deficiência no headcount total**

- Número total de respondentes que declararam ter algum tipo de deficiência

**Por que esse dado é importante?** Além de existir uma lei de cotas que determina a obrigatoriedade de uma parcela mínima de pessoas com deficiência a partir do número total de funcionários do negócio, é importante que a empresa conheça o número total desses colaboradores para que possa compreender as necessidades de recursos de inclusão para além daqueles obrigatórios previstos em lei.

## **B. Perfil geral das pessoas com deficiência**

- Tipo de deficiência
- Grau de formação
- Parentalidade
- Identidade de Gênero e Orientação sexual
- Cor e raça
- Distribuição por faixa etária

**Por que esses dados são importantes?** Para garantir processos de inclusão efetivos, seja nas estruturas, no suporte técnico/instrumental ou no repertório de gestores é importante trazer clareza de quais os tipos de deficiências existem entre os colaboradores do negócio e qual a demanda por recursos de acessibilidade específicos.

## **C. Distribuição de pessoas com deficiência por áreas**

- Identificação das áreas ou unidades do negócio

### **Por que esses dados são importantes?**

Para que se possa identificar se existe adequação entre o tipo de qualificação e expertise do colaborador e das atividades que são exercidas por ele no seu dia-a-dia. Além disso, é importante que a empresa seja acessível de maneira transversal nas suas vagas e em todas as áreas, considerando os diferentes tipos de deficiências para que possa atrair e garantir oportunidades de desenvolvimento de talentos em diferentes atividades.

## **D. Distribuição de pessoas com deficiência por cargos**

- Identificação dos níveis hierárquicos do negócio

### **Por que esses dados são importantes?**

Para que se possa identificar os potenciais funis hierárquicos de participação de pessoas com deficiência no negócio e potenciais desafios de retenção desses talentos.



#### **IV. identidade de gênero, sexualidade, orientação sexual e expressão de gênero (pessoas declaradas LGBTQIA+)**

##### **A. Participação no headcount total**

- Número total de respondentes que se identificam como LGBTQIA+

**Por que esse dado é importante?** Para compreender qual a participação da população LGBTQIA+ no headcount total do negócio e ter um comparativo em relação à participação na sociedade e no mundo do trabalho (13% - base clientes Goldenberg). A partir disso, avalia-se potenciais gaps de entrada e ascensão para participação dessa população na nossa organização e o quanto as pessoas se sentem seguras em se autodeclararem no ambiente de trabalho.

##### **B. Perfil geral das pessoas LGBTQIA+**

- Distinção dos diferentes tipos de orientação
- Distinção dos diferentes tipos de identidade
- Grau de formação
- Parentalidade
- Cor e raça
- Distribuição por faixa etária
- Condições físicas e mentais

##### **Por que esses dados são importantes?**

Apesar da sigla LGBTQIA+ integrar barreiras comuns a essa população, é preciso compreender o que existem desafios específicos dentro desse contexto, tanto em relação a representatividade, acessibilidade, acesso a benefícios e direitos, quanto em relação a tratamentos e tipos de discriminação distintas.

##### **C. Distribuição de LGBTQIA+ por áreas**

- Identificação das áreas ou unidades do negócio

##### **Por que esses dados são importantes?**

Para identificar barreiras específicas de entrada, desenvolvimento e percepção para autodeclaração por áreas.

##### **D. Distribuição de LGBTQIA+ por cargos**

- Identificação dos níveis hierárquicos do negócio

##### **Por que esses dados são importantes?**

Para identificar barreiras específicas de entrada, desenvolvimento e percepção para autodeclaração por nível hierárquico.



## 6 | O QUE É NECESSÁRIO PERGUNTAR?

Para construir as análises recomendadas no bloco anterior, é preciso ter uma estrutura de coleta de dados que nos permita trabalhar de maneira dinâmica o cruzamento desses dados.



Essa coleta pode ser aplicada da seguinte forma:

**1. Qual a sua idade?** (alternativas definidas a partir dos recortes mais interessantes para empresa)

**2. Você tem filhos(as)?** (alternativas definidas a partir dos recortes mais interessantes para a empresa). Interessante questionar também a idade dos filhos e se existem dependentes pessoas com deficiência.

**3. Qual sua escolaridade?** (alternativas definidas a partir dos recortes mais interessantes para a empresa)

**4. Em qual área você atua?** (definido a partir das áreas pré-existentes na empresa)

**5. Qual seu cargo?** (definido a partir dos cargos na empresa ou por nível organizacional)

**6. Qual o seu tempo na empresa?** (alternativas definidas a partir dos recortes mais interessantes para a empresa)

**7. Quantas vezes você teve algum tipo de promoção (carreira, meritocracia) interna nos últimos anos?** (período de análise e alternativas definidas a partir

dos recortes mais interessante para a empresa)

**8. Qual a sua cor / raça?** (alternativas organizadas a partir da estrutura utilizada no IBGE: Branca / Preta / Parda / Amarela / Indígena)

**9. Você tem algum tipo de deficiência?**  
Nos casos positivos, abrir a pergunta subsequente:

**10. Qual tipo de deficiência?** (Física / Visual / Auditiva / Intelectual / Mental / Autismo / Deficiência psicossocial / Deficiência múltipla / Sou uma pessoa reabilitada / Outro (especifique))

**11. Você se sente à vontade para identificar sua orientação sexual e sua identidade de gênero nesta pesquisa?** Caso positivo, abrir as duas perguntas subsequentes:

**12. Qual é a sua identidade de gênero?** - Vale ressaltar aqui que identidade de gênero é como a pessoa se identifica, não necessariamente como ela se expressa (expressão de gênero)

- Homem Cisgênero - pessoa identificada com o sexo biológico masculino ao nascer e se identifica como homem;

- Homem Transgênero - pessoa identificada com o sexo biológico feminino ao nascer e se identifica como homem;
- Mulher Cisgênero - pessoa identificada com o sexo biológico feminino ao nascer e se identifica como mulher;
- Mulher Transgênero - pessoa identificada com o sexo biológico masculino ao nascer e se identifica como mulher;
- Não-binário e suas demais identidades como gênero fluído, agênero, queer, andrógine, dentre outras - pessoa que não se identifica estritamente nem como mulher nem como homem, podendo, dependendo da identidade, fluir entre esses gêneros;
- Prefiro me autodescrever.

**13. Qual é a sua orientação sexual?** - Vale ressaltar que a orientação sexual independe da identidade de gênero e do sexo biológico, podendo, inclusive ser fluida durante a vida de uma pessoa

- Heterossexual - pessoa que se sente atraída física, romântica e/ou afetivamente por pessoas do sexo/gênero oposto;
- Homossexual - pessoa que se sente atraída física, romântica e/ou afetivamente por pessoas do mesmo sexo/gênero;
- Bissexual - pessoa que se sente atraí-

da física, romântica ou afetivamente por homens e mulheres;

- Assexual - pessoa que sente pouca ou nenhuma atração sexual e/ou romântica independente do gênero;
- Pansexual - pessoa que se sente atraída física, romântica e/ou afetivamente independentemente da identidade de gênero do outro;
- Prefiro me autodescrever.

Observando todos os aspectos legais apontados no item 4 (“A proteção de dados pessoais nas iniciativas de diversidade e inclusão”), é importante reforçar a relevância do direito à privacidade em todo o processo de coleta de informações. É comum que essas pesquisas sejam aplicadas por consultorias externas ao negócio para garantir o processo de confidencialidade. Além disso, é importante deixar claro que a utilização dos dados será voltada para criar, desenvolver e aprimorar a estratégia de Diversidade & Inclusão dentro do negócio.

Por isso, é fundamental que o compromisso da empresa vá além do mapeamento apenas de dados e esteja vinculado ao desenvolvimento de práticas afirmativas que neutralizem os *gaps* encontrados e garantam a cultura de inclusão. A empresa pode, por exemplo, apresentar um cronograma com a divulgação do resultado da pesquisa, como marco do início dos estudos para a elaboração de um plano de trabalho. Esta



ação, provavelmente, contribuirá para um maior nível de engajamento dos colaboradores.

Ressalta-se que a garantia da não utilização das informações de maneira discriminatória é imprescindível.

Finalmente, é fundamental que sejam considerados outros grupos sociais vul-

neráveis como destinatários das políticas de diversidade, como é o caso de [pessoas refugiadas](#), considerando suas interseccionalidades de gênero, cor/etnia, dentre outras. Sobre este grupo, mais informações podem ser obtidas no [Guia Como criar uma política de diversidade inclusiva a pessoas refugiadas nas empresas](#).





## 7 | CONCLUSÃO

Desde a criação do Subgrupo de Diversidade no Sistema Financeiro, em outubro de 2020, é possível perceber a evolução de práticas e a atenção dos reguladores e autorreguladores para fornecer bases que abram espaço para maior diversidade nas empresas.



Percorrendo espaços já abertos por outras iniciativas, tal como as questões de diversidade exploradas pelo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3<sup>43</sup>, e o monitoramento de diversidade e [inclusão no mercado de capitais da ANBIMA](#), a Resolução CVM 59 se apresenta como um marco importante para a transparência e monitoramento da diversidade nas empresas. Ainda que a obrigatoriedade se dê no formato “relate ou explique”, a expectativa é que a norma inspire as empresas a evoluírem em suas práticas de diversidade.

Como reforçado ao longo deste Guia, entende-se que a transparência é apenas um dos aspectos a ser contemplado pelas empresas e deve estar alinhada com as melhores práticas de equidade e inclusão para que a diversidade possa, de fato, promover ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e diversificados.

Deste modo, o Subgrupo espera que este Guia possa contribuir com iniciativas de mapeamento de informações nas empresas, que resultem, em última instância, na evolução dos atuais indicadores de diversidade no mercado brasileiro. Entende-se que ao mesmo tempo em

que os reguladores e autorreguladores indicam caminhos e melhores práticas no mercado, as empresas tem a opção de “subir a barra” de suas práticas de governança, com aumento de produtividade, ao mesmo tempo em que colaboram com a urgência à justiça social e reparação histórica de pessoas marginalizadas.

O Subgrupo de Diversidade no Sistema Financeiro irá continuar com seus esforços de apoio técnico às discussões sobre diversidade nas empresas, a partir das necessidades e gargalos indicados pelos seus membros. Aspectos de diversidade, equidade e inclusão devem estar presentes nas agendas não apenas nas empresas de capital aberto, mas são um pilar importante para todas as instituições, privadas e públicas, e de diferentes portes.

Por fim, o Subgrupo também engendra esforços para entender e discutir formas de promoção da inclusão de pessoas marginalizadas por meio de produtos financeiros inovadores. A discussão está aberta e o convite disponível a todas as instituições interessadas em contribuir com sua visão e experiência.

<sup>43</sup> Aspectos de diversidade são contemplados para as empresas pelo questionário do ISE nas dimensões de Capital Humano e Governança Corporativa. No entanto, apenas 46 empresas integram o índice.





# Lab<sup>o</sup>

Laboratório de Inovação Financeira

