

# Censo Global de DE&I 2023

## Report Brasil



É proibida a reprodução deste material sem prévia autorização.

Lançado em 23/11/2023

Este estudo é uma entrega dos Comitês de Comunicação & ESG e de Insights da ABA e trata-se de uma tradução livre de sua versão original, elaborada pela WFA.

# Introdução



Quantas pessoas cabem dentro da sigla DE&I? Quem tem ficado de fora quando o assunto é pertencimento no ambiente profissional? Quem ainda sofre com situações de discriminação no trabalho ou é impedido de acessar boas oportunidades apenas por pertencer a algum grupo minoritário? É sobre esse conjunto de temas acerca de diversidade, equidade e inclusão, com recorte para os dados do Brasil, que trata o Censo DE&I 2023, uma entrega dos Comitês de Comunicação & ESG e de Insights da ABA, uma tradução livre de sua versão original elaborada pela WFA – World Federation of Advertisers – entidade Global que representa os anunciantes e da qual a ABA é afiliada e membro de seu Executive Committee.

As pautas de DE&I vêm ganhando força no mundo corporativo, contudo, o ritmo está mais lento do que gostaríamos. Estudos que avaliam os pilares da diversidade, equidade e inclusão na indústria, como o Censo DE&I 2023, que dá voz a quem precisa, é de extrema importância para ser um guia ao mercado e mudarmos esse cenário.

Não podemos negar que há uma mudança de paradigma em curso. O Brasil tem uma pontuação melhor do que a referência do índice de inclusão global (66% versus 63%), aponta o Censo DE&I 2023. Se hoje não há corporação no mundo que se mantenha relevante caso ignore os pilares ESG - *Environmental, Social and Governance*, será questão de tempo para que os parâmetros de diversidade, equidade e inclusão se tornem ainda mais relevantes e inabaláveis em qualquer empresa.

Quando uma empresa abraça a diversidade e a equidade, cria um ambiente rico em perspectivas únicas. “A inclusão é a chave para desbloquear os benefícios que a diversidade pode trazer às empresas. Inclusão é não ter apenas a presença de diferentes vozes, mas também dar a essas vozes um lugar onde possam ser ouvidas, valorizadas, respeitadas e, principalmente, acolhidas. Uma cultura inclusiva encoraja a colaboração e a inovação, impulsionando o sucesso da organização”, diz Nelcina Tropardi, presidente da ABA e Diretora Geral de Jurídico, RelGov, ESG e Compliance da Dasa.

“A equidade é o alicerce da justiça organizacional, assegurando que todos tenham oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento profissional. Isso implica na eliminação de barreiras que possam favorecer alguns grupos em detrimento de outros. Do ponto de vista social e mercadológico, é essencial que todos os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e ouvidos em seu local de trabalho, independentemente de sua origem, gênero, raça, orientação sexual ou habilidades”, completa Fabíola Duarte, presidente do Comitê de Comunicação & ESG e Head of Communication da Diageo.

O Censo DE&I 2023 considerou a atitude da indústria em questões de gênero, etnia, deficiência, orientação sexual, religião, etarismo e responsabilidades familiares.

Apoio local:



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA  
DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE

# Introdução



Foram pesquisados colaboradores de dezenas de entidades globais e locais, e entre os dados revelados, um que chama muito a atenção é o que mostra que há um risco potencial, com 18% dos entrevistados indicando que, provavelmente, deixarão o setor com base na falta de inclusão e diversidade, ou então, preferindo não responder a essa pergunta. Esse número sobe para 24% no caso de minorias étnicas e PCDs. É preocupante. É um sinal de alerta para um setor que tem por natureza uma postura mais aberta, e cujo sucesso passa pela contribuição de grupos minoritários.

“Uma cultura diversa e inclusiva fomenta um ambiente de colaboração, em que as pessoas se sentem à vontade para contribuir plenamente e ser autênticas. Juntas, a diversidade, a equidade e a inclusão promovem a construção de equipes mais fortes e coesas, impulsionam a inovação e contribuem para o sucesso sustentável das organizações. Portanto, investir nesses princípios é não apenas uma obrigação ética, mas também uma estratégia inteligente para o crescimento e prosperidade no mundo contemporâneo”, reflete Aline Notaroberto Alexandrino, presidente do Comitê de Insights da ABA e Gerente executivo de Insights da BRF.

Todo o estudo contemplado no CENSO DE&I 2023 apresenta questões ligadas à justiça organizacional, e que ao mesmo tempo são temas sensíveis e que demandam reflexões e revisões de posturas e de atitudes dos líderes deste mercado. Um exemplo é o senso de pertencimento a quem se identifica em algum grupo minoritário que diminuiu, segundo o

estudo. Ter colaboradores diversos, mas que não se sintam pertencentes ao seu local de trabalho os limita e, ao invés desse profissional contribuir e crescer com a empresa, trocará de ambiente na primeira oportunidade. Quando falamos de minorias nesse estudo, estão inclusas pessoas que cuidam ou que têm filhos menores de 16 anos (28%) - a maioria mulheres – que revelaram sofrer obstáculos à carreira.

Como promotora das boas práticas e a evolução de nosso mercado, a ABA lança o Censo DE&I 2023, apoiada por ABAP – Associação Brasileira de Agências de Publicidade – e AMPRO – Associação de Marketing Promocional – com o intuito de que este estudo seja uma ferramenta que impulse a transformação para que os ambientes de trabalho em nosso segmento se tornem mais diversos, equitativos e inclusivos, elevando o significado da sigla DE&I a um novo patamar.

Boa Leitura!

**Sandra Martinelli**

CEO da ABA – Associação Brasileira de Anunciantes e Membro do Executive Committee da WFA

Apoio local:



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE

# Sumário



Agradecimentos.....	5
Código de Conduta.....	6
Destaques.....	7
1. Índice e dados demográficos – visão geral.....	8
2. Atitudes da indústria em relação à diversidade e inclusão no local de trabalho.....	14
3. Principais conclusões: Gênero, etnia, deficiência, orientação sexual, religião, etarismo e responsabilidades familiares.....	17
4. Apêndice.....	33

Apoio local:



# Agradecimento

Nosso muito obrigado às entidades globais e locais que participaram desse esforço coletivo.

Sem o apoio delas, não teríamos sido capazes de conduzir esta pesquisa global, com recorte de dados especial para o Brasil.



Apoio local: **abap** / 70 ANOS **ANPRO**  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE

# Código de Conduta



As entidades parceiras, que participaram desta pesquisa, coletaram respostas em suas respectivas jurisdições e disponibilizaram os dados com o objetivo de tornar o setor de marketing global um local de trabalho mais diversificado e inclusivo.

Em troca, todos nós precisamos reconhecer a natureza sensível dos dados e tratá-los adequadamente.

Ao acessar estes dados, você concordará com o seguinte Código de Conduta:

## DOs:

- Compartilhar esses dados em sua organização para apoiar ações relacionadas a tornarem nosso setor mais diversificado e inclusivo
- Compartilhar dados agregados de primeira linha fora da organização, por exemplo, com a imprensa, a fim de aumentar a visibilidade dos problemas e conduzir conversas construtivas

## DON'T:

- Não compartilhar dados confidenciais fora de sua organização - ou fazer qualquer comparação entre seus dados nacionais e de outros países/mercados

# Destques



## Sobre diversidade

Há uma **representação relativamente boa em todos os grupos minoritários** (gênero, PCD, orientação sexual) em comparação com os dados do censo de mercado, com exceção da etnia parda/mista (15% dos entrevistados são pessoas PCD versus 43% da média nacional).

Analisando o nível de senioridade e as diferenças salariais indicativas, a proporção de mulheres e minorias étnicas diminui nessa faixa e parece haver uma diferença salarial considerável na maioria dos cargos dentro de ambas as características.

## Sobre inclusão

O **Brasil tem uma pontuação melhor do que a referência do índice de inclusão global (66% versus 63%)**, com melhora em relação ao Censo Brasil 2021 em 1 ponto (65%). 80% dos entrevistados concordam que sua empresa está ativamente tomando medidas para ser mais diversificada e inclusiva (versus média global de 72%), já 69% concordam que o setor melhorou no que diz respeito à se tornar mais diversificado e inclusivo nos últimos 2 anos (versus média global de 50%).

Os dados de custo de rotatividade mostram que **há um risco potencial, com 18% dos entrevistados indicando que, provavelmente, deixarão o setor com base na falta de inclusão e diversidade**, ou então, preferindo não responder a essa pergunta. Esse número sobe para 24% no caso de minorias étnicas e PCDs.

O **senso de pertencimento é menor para os entrevistados de grupos minoritários** em todas as características protegidas, com exceção das minorias religiosas.

**30% dos entrevistados acreditam que a idade pode ser um obstáculo em sua empresa, índice que aumenta entre as faixas etárias mais velhas, por exemplo, 43% para 65+.** Vemos um quadro semelhante com relação ao status familiar, no qual 39% dos entrevistados, que possuem filhos dependentes, indicam que acreditam que o status familiar atrapalha a carreira de alguém em sua empresa.

Apoio local:



# 1. Índice e dados demográficos

– visão geral



Tipo de empresa	%
Agência de criação	49
Marca (por exemplo: P&G, Unilever, Walmart, etc.)	9
Agência de Mídia	8
Agência Digital	8
Outros	7
Mídia	5
Agência de PR	5
Agência de pesquisa / <i>insights</i>	3
Associação de setor / entidade comercial	2
Tecnologia	2
Editora	1
Autônomo	1
Casa de produção	*
Estúdio de fotografia / som / música	-

**Legenda:**

- : zero respondentes

\* : respostas entre 1% e 0%, portanto, estatisticamente insignificantes

Apoio local:

Cargo / Função	%
Gerência executiva / C-level	17
Criação, <i>design</i> e estúdio	15
Gerenciamento de contas / Serviços ao cliente	13
Novos negócios / Marketing / Comunicações / PR	9
Planejamento e estratégia de contas	7
Análise e planejamento de dados	5
Financeiro	5
Recursos Humanos e Treinamento	5
Mídia	4
Produção / Administração da produção / Compra de arte e impressão	3
Outros	3
Vendas / Comercial	2
Pesquisa / Informação / <i>Insights</i>	2
Serviços criativos / Gerenciamento de projetos	2
Aquisição / Operações	2
Programação / Tecnologia de anúncios	1
Serviços administrativos	1
Eventos	*
TI / Tecnologia	*
Jurídico	-

**Legenda:**

- : zero respondentes

\* : respostas entre 1% e 0%, portanto, estatisticamente insignificantes

Apoio local:



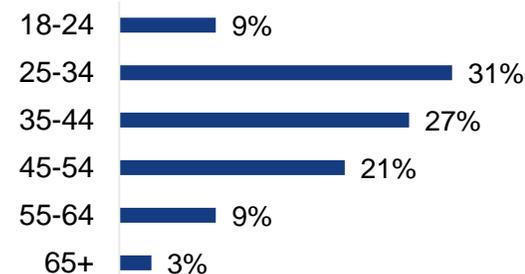
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA  
DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE

## Gênero

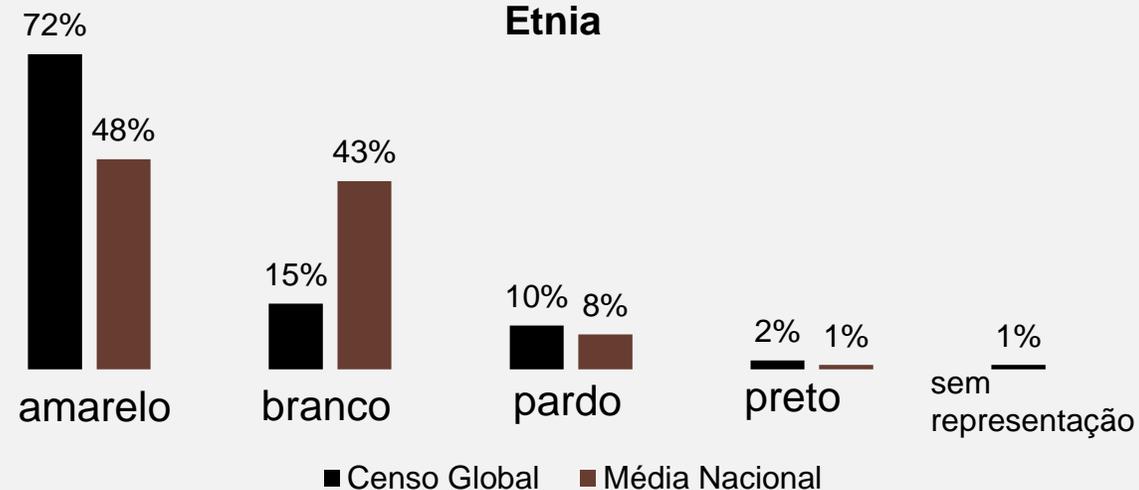
	Mulher	Homem	Outros
Censo Global	57%	42%	1%
Média nacional*	51%	49%	

\*Dados extraídos do censo nacional

## Idade



## Etnia



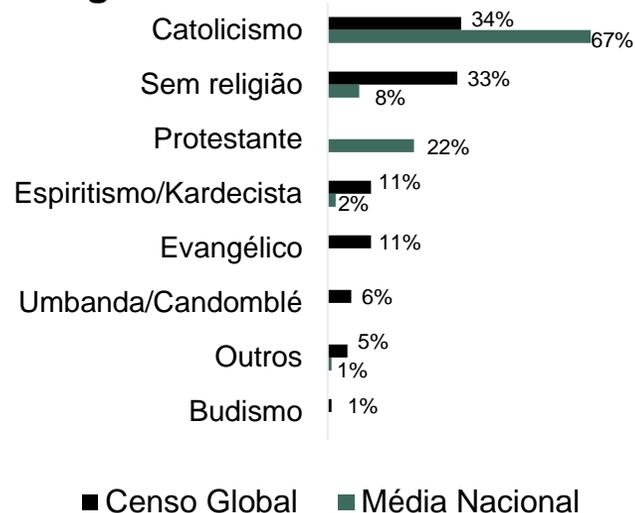
## PCD

11%

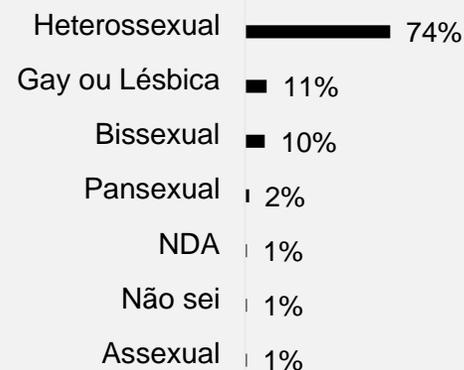
dos entrevistados se declaram PCD

Média nacional: 7,5%

## Religião



## Orientação sexual



Estimativa nacional de pessoas LGBTQIA+ = 15%

## Cuidados

29% dos entrevistados prestam assistência a outra pessoa

28% dos entrevistados são pais de crianças menores de 16 anos

# Sobre o índice de inclusão

O índice de inclusão é composto por três subíndices criados por meio de análises de fatores, com base na percepção do funcionário sobre o ambiente e sua experiência na empresa.

- Senso de pertencimento
- Ausência de discriminação
- Presença de comportamento humilhante
- Embora existam muitas dimensões de diversidade a serem consideradas, o índice de inclusão baseia-se nestas cinco: gênero, etnia, orientação sexual, religião e deficiência\*

A pontuação do índice de inclusão é a seguinte fórmula:



\*Observe que isso varia de acordo com o mercado, dependendo das perguntas feitas.

# Índice de inclusão



	Índice geral de inclusão
Censo Brasil 2023	66%
Média global 2023	63%
Censo Brasil 2021	65%

	Senso de pertencimento	Ausência de discriminação	Presença de comportamento depreciativo
Censo Brasil 2023	69%	99%	17%
Média global 2021	69%	96%	19%
Censo Brasil 2021	69%	97%	18%

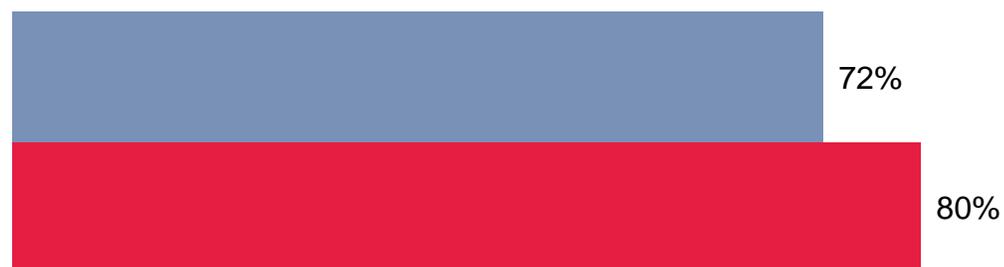
Apoio local:



## 2. Atitudes da indústria em relação à diversidade e inclusão no local de trabalho



Os entrevistados concordam que **sua empresa está ativamente tomando medidas** para ser mais diversificada e inclusiva



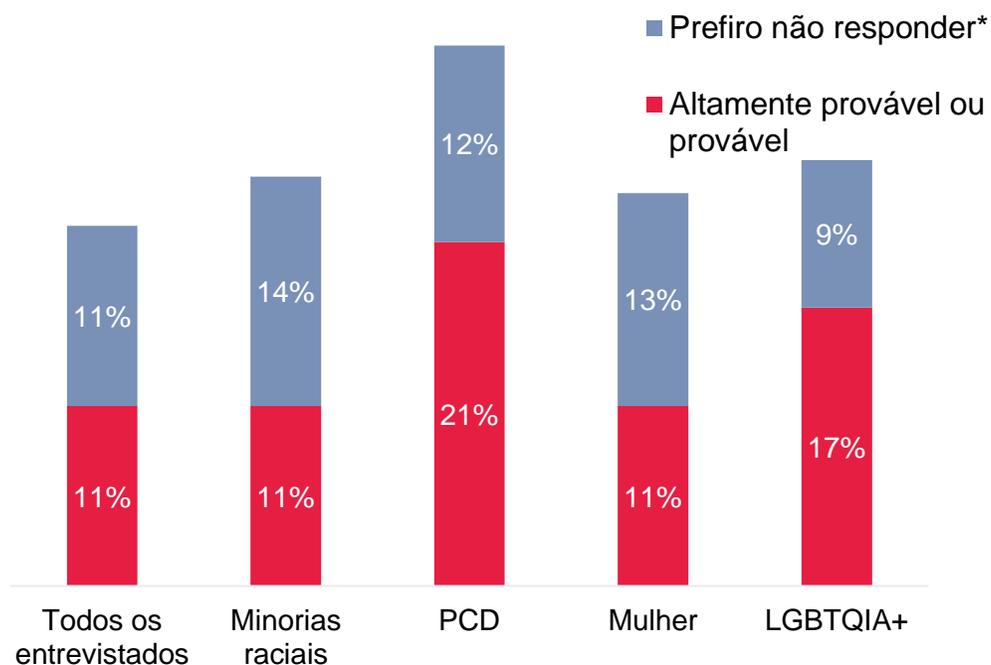
■ Média global ■ Censo Brasil 2023

Os entrevistados concordam que **houve melhora em prol de um mercado mais diversificado e inclusivo** nos últimos 2 anos

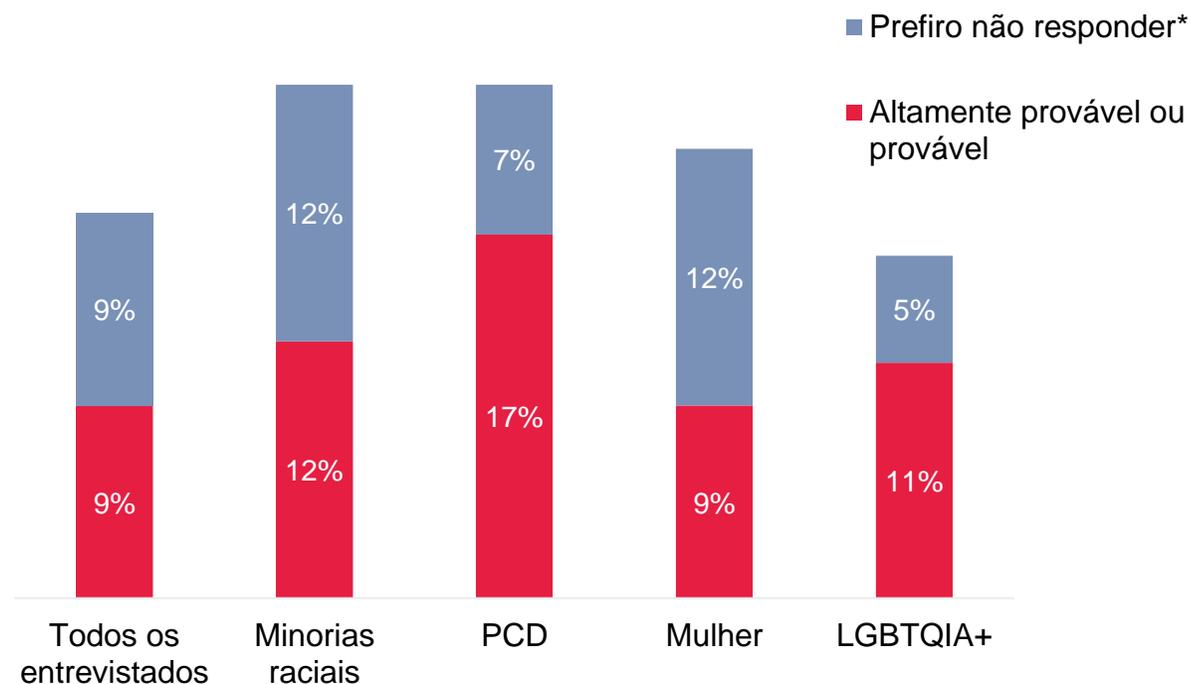


■ Média Global ■ Censo Brasil 2023

Qual é a probabilidade de você **deixar sua atual empresa em razão da falta de inclusão e/ou discriminação** sofrida?



Qual é a probabilidade de você **deixar a indústria atual em razão da falta de inclusão e/ou discriminação** sofrida?



\*Incluso os resultados referentes ao alto risco de *churn*

Apoio local:

**3. Principais conclusões:**  
gênero, etnia, PCD, orientação  
sexual, religião, etarismo e  
responsabilidades familiares



# Principais métricas



## Experiências de discriminação

*“Na minha empresa, já sofri pessoalmente um comportamento negativo ou discriminação com base em minha...”*

## Escalonamento

*“Acredito que a maioria dos colegas levaria o comportamento inadequado à gerência sênior ou ao RH”*

## Senso de pertencimento

*“Sinto que pertenço à minha empresa”*

## Obstáculos à carreira

*“Enfrentei obstáculos em minha progressão na carreira nesta empresa que, acredito, se devem a quem eu sou”*

Apoio local:



## Experiências de discriminação

A experiência de discriminação é **geralmente baixa entre os entrevistados**, sendo que os respondentes com deficiência relataram os níveis mais altos de discriminação (**8%**).

## Escalonamento

Os entrevistados pertencentes a grupos minoritários tinham **menor probabilidade de acreditar que o comportamento inadequado seria encaminhado à liderança sênior e ao RH**, com exceção de minorias religiosas.

## Senso de pertencimento

O **senso de pertencimento é menor para os entrevistados de minorias** em todas as características protegidas, com exceção das minorias religiosas.

## Obstáculos à carreira

A maioria dos **entrevistados pertencentes grupos minoritários não tende a concordar, que enfrentou mais obstáculos em sua carreira por ser quem é**, em comparação com os demais respondentes, com exceção dos entrevistados portadores de deficiência (**41%**).

**\*%**

das **mulheres entrevistadas sofreram discriminação em sua empresa com base em seu gênero**, em comparação com a média global de 6%. E 7% de todos os entrevistados testemunharam discriminação contra outros devido ao gênero ao qual pertencem.

**56%**

das **mulheres entrevistadas acreditam que a maioria dos colegas levaria o comportamento inadequado à gerência sênior ou ao RH**, em comparação com 61% dos homens.

**Legenda:**

\* : respostas entre 1% e 0%, portanto, estatisticamente insignificantes

**72%**

das **mulheres entrevistadas sentem que pertencem à sua empresa**, em comparação com 82% dos homens.

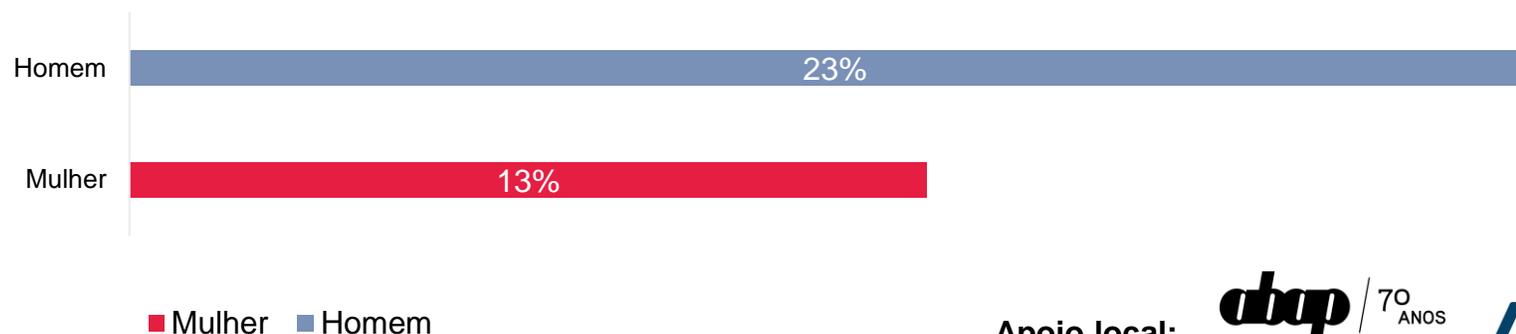
**17%**

das **mulheres entrevistadas acreditam que enfrentaram obstáculos na progressão de suas carreiras, em suas empresas, por serem quem são**, em comparação com 18% dos homens.

Observe que essas são diferenças salariais indicativas baseadas apenas nas faixas salariais selecionadas e não nos dados salariais reais:

Nível	Remuneração média dos homens	Remuneração média das mulheres	% diferença entre os gêneros
Diretoria executiva/C-level	R\$191,07	R\$173,53	-9%
Gerente	R\$114,99	R\$112,32	-2%
Outros cargos seniores	R\$106,08	R\$123,41	16%
Júnior	R\$84,55	R\$78,77	-7%

### % de C-level por gênero



1%

dos entrevistados pertencentes à minorias raciais **sofreram discriminação em sua empresa com base em sua origem étnica**. 6% de todos os entrevistados testemunharam discriminação contra outros devido à sua etnia.

53%

dos entrevistados pertencentes à minorias raciais **acreditam que a maioria dos colegas levaria o comportamento inadequado à gerência sênior ou ao RH**, em comparação com 59% dos entrevistados brancos.

73%

dos entrevistados pertencentes à minorias raciais **sentem que pertencem à sua empresa**, em comparação com 77% dos entrevistados brancos.

18%

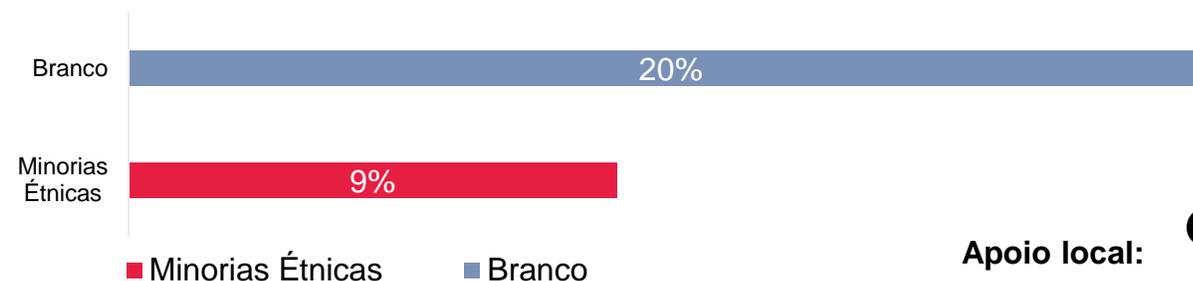
dos entrevistados pertencentes à minorias raciais **acreditam que enfrentaram obstáculos na progressão de suas carreiras, em suas empresas, por serem quem são**, em comparação com 17% dos entrevistados de cor branca.

Apoio local:

Observe que essas são diferenças salariais indicativas baseadas apenas nas faixas salariais selecionadas e não nos dados salariais reais:

Nível	Remuneração média de pessoas de cor branca	Remuneração média das pessoas pertencentes às minorias raciais	% diferença entre as faixas raciais
Diretoria executiva / C-level	R\$183,70	R\$175,00	-5%
Gerente	R\$108,30	R\$123,65	14%
Outros cargos seniores	R\$131,94	R\$76,87	-42%
Júnior	R\$84,99	R\$74,44	-12%

### % de C-levels por etnia



Apoio local:



8%

dos entrevistados **com algum tipo de deficiência sofreram discriminação, em suas empresas**, por conta de sua condição. 3% de todos os entrevistados testemunharam discriminação contra outros devido à sua deficiência.

42%

dos entrevistados **com algum tipo de deficiência acreditam que a maioria dos colegas levaria o comportamento inadequado à gerência sênior ou ao RH**, em comparação com 60% dos entrevistados sem deficiência.

65%

dos entrevistados com algum tipo de deficiência sentem **que pertencem à sua empresa**, em comparação com 78% de seus colegas sem deficiência.

41%

dos entrevistados **com algum tipo de deficiência acreditam que enfrentaram obstáculos na progressão de suas carreiras, em suas empresas**, devido à sua condição, em comparação com 15% de seus colegas sem deficiência.

Condição	%
Estresse/ansiedade	64
Saúde mental (por exemplo: depressão, bipolaridade)	36
Fadiga /falta de resistência	19
Neurodiversidade (por exemplo: autismo, síndrome de Asperger, dislexia, discalculia, dispraxia, TDAH, transtorno obsessivo-compulsivo (TOC), síndrome de Tourette)	17
Implicações de longo prazo causadas pela COVID-19	13
Deficiências visuais (por exemplo: baixa visão, daltonismo)	11
Capacidade respiratória (por exemplo: asma, DPOC)	4
Deficiências nas habilidades motoras (por exemplo: artrite, derrames, destreza)	4
Deficiências de mobilidade (por exemplo: amputação, paralisia, esclerose múltipla, distrofia muscular, artrite, lesão da medula espinhal)	2
Deficiências auditivas	-
Outros	6
Nenhuma das opções acima	6

**Legenda:**

- : zero respondentes

\* : Deficiência é definida como qualquer condição de saúde física ou mental, com duração ou previsão de duração de 12 meses ou mais, que reduza ou afete sua capacidade de realizar atividades cotidianas

Apoio local:

**38%**

dos entrevistados relatam estarem **muito estressados no trabalho com frequência.**

**18%**

dos entrevistados relatam **que seu trabalho está impactando negativamente sua saúde física.**

**38%**

dos entrevistados concordam que **sua empresa tem uma política ativa para minimizar o risco de problemas de saúde mental.**

**59%**

dos entrevistados concordam que **seu local de trabalho é aberto em relação à saúde mental.**

**21%**

dos entrevistados relatam que **seu trabalho está impactando negativamente sua saúde mental.**

**15%**

dos entrevistados concordam que **os problemas de saúde mental são vistos como um sinal de fraqueza em seu local de trabalho.**



1%

dos entrevistados LGBTQIA+ sofreram **discriminação em sua empresa com base em sua orientação sexual**. 5% de todos os entrevistados testemunharam discriminação contra outros devido à sua orientação sexual.

50%

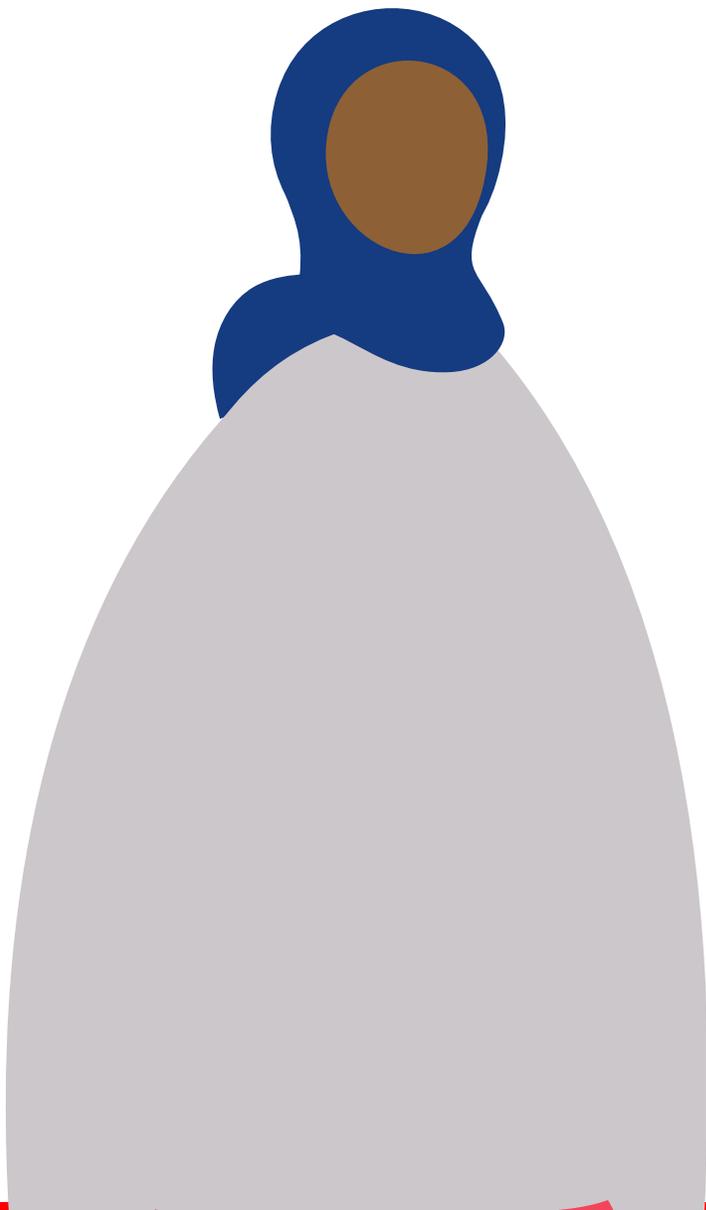
dos entrevistados LGBTQIA+ acreditam que a maioria dos colegas levaria o comportamento inadequado à gerência sênior ou ao RH, em comparação com 60% de seus colegas heterossexuais.

72%

dos entrevistados LGBTQIA+ sentem que pertencem à sua empresa, em comparação com 78% de seus colegas heterossexuais.

23%

os entrevistados LGBTQIA+ acreditam que enfrentaram obstáculos na progressão de suas carreiras, em suas empresas, devido a quem são, em comparação com 16% de seus colegas heterossexuais.



2%

dos entrevistados pertencentes à minorias religiosas **sofreram discriminação em sua empresa com base em sua origem religiosa**. 3% de todos os entrevistados testemunharam discriminação contra outros devido à sua religião.

61%

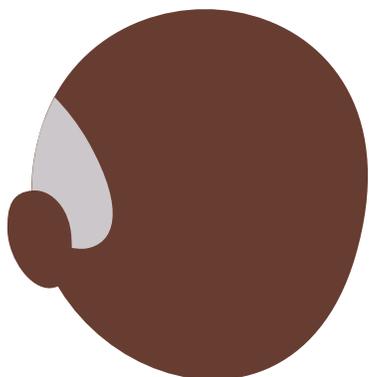
dos entrevistados pertencentes à minorias religiosas acreditam que a maioria dos colegas **levaria o comportamento inadequado à gerência sênior ou ao RH**, em comparação com 52% de seus colegas pertencentes a grupos de maioria religiosa.

78%

dos entrevistados pertencentes à minorias religiosas possuem **sentimento de pertencimento** em relação à sua empresa, em comparação com 73% de seus colegas de maioria religiosa.

16%

dos entrevistados pertencentes a minorias religiosas acreditam que **enfrentaram obstáculos na progressão de suas carreiras nas empresas por serem quem são**, em comparação com 22% dos entrevistados pertencentes à minorias religiosas.



**3%**

dos entrevistados sofreram  
pessoalmente **discriminação  
devido à idade.**

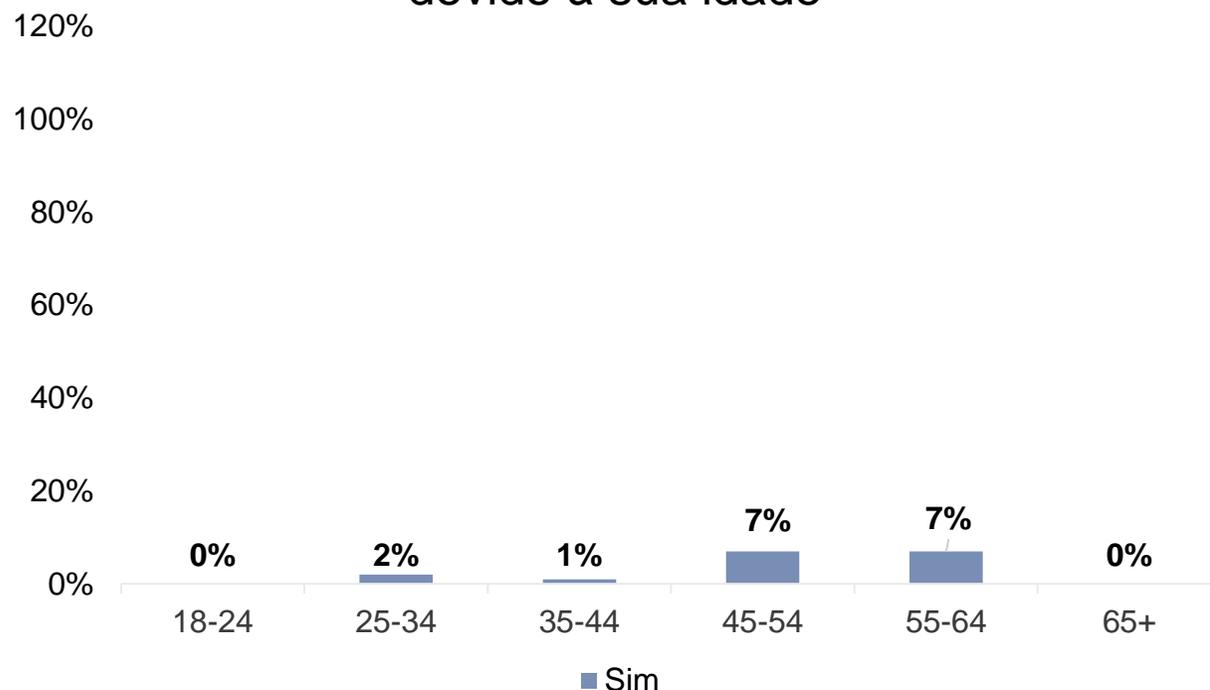
**30%**

dos entrevistados acreditam que  
**a idade pode atrapalhar a  
carreira de uma pessoa em  
sua empresa.**

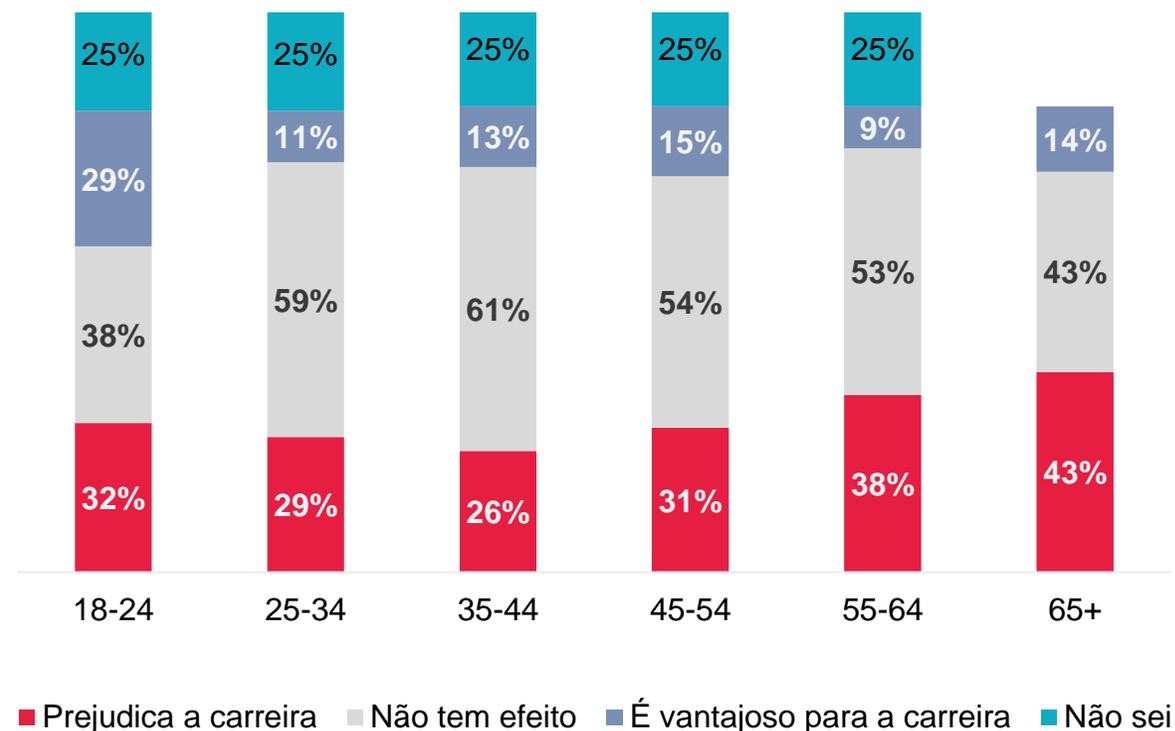
**3%**

das **mulheres** entrevistadas  
sofreram pessoalmente  
**discriminação devido à  
idade**, em comparação com  
2% dos homens.

% sofreram pessoalmente discriminação devido à sua idade



Em média, a idade atrapalha ou melhora a carreira de uma pessoa em sua empresa?



# Responsabilidades familiares

2%

dos entrevistados **sofreram discriminação devido às suas responsabilidades familiares.**

2%

das mulheres entrevistadas **sofreram pessoalmente discriminação devido às suas responsabilidades familiares, em comparação com 2% dos homens.**

37%

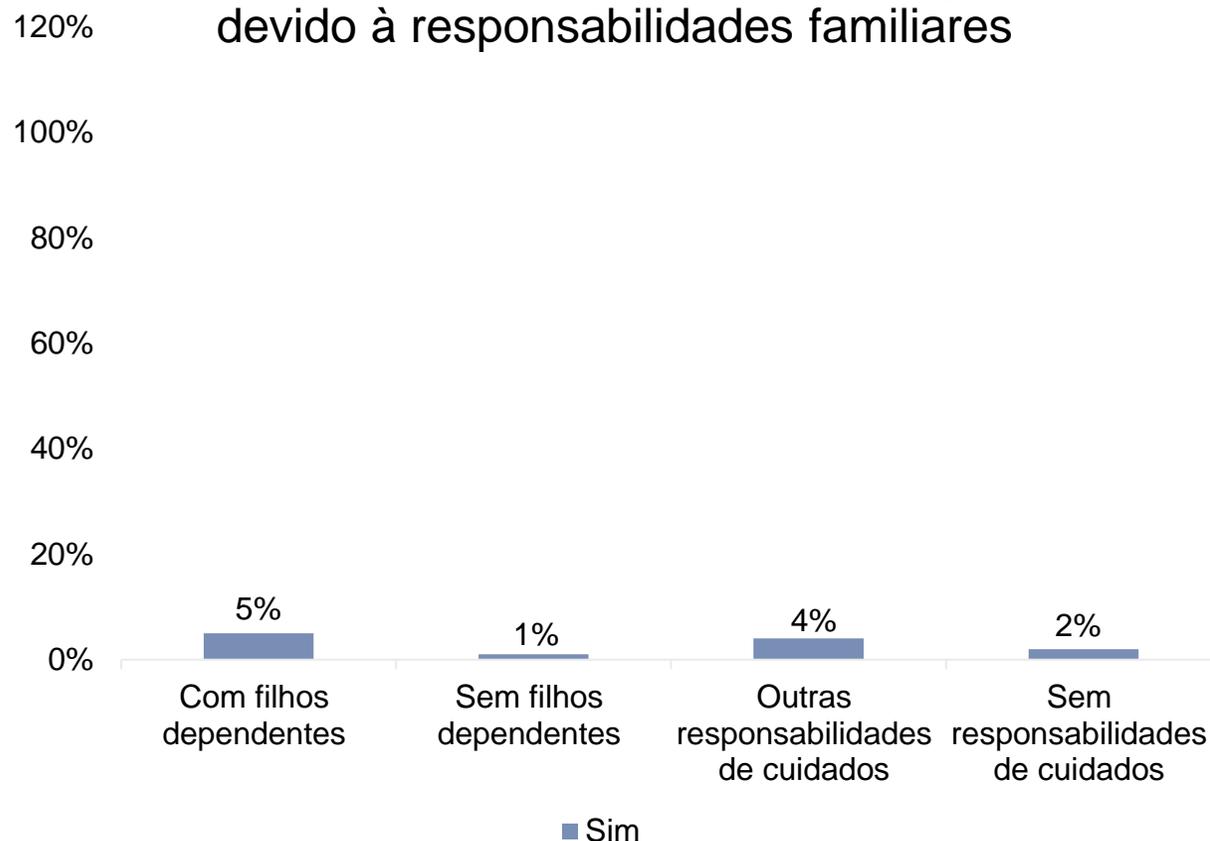
dos entrevistados **acreditam que as responsabilidades familiares podem atrapalhar a carreira de uma pessoa em sua empresa.**

40%

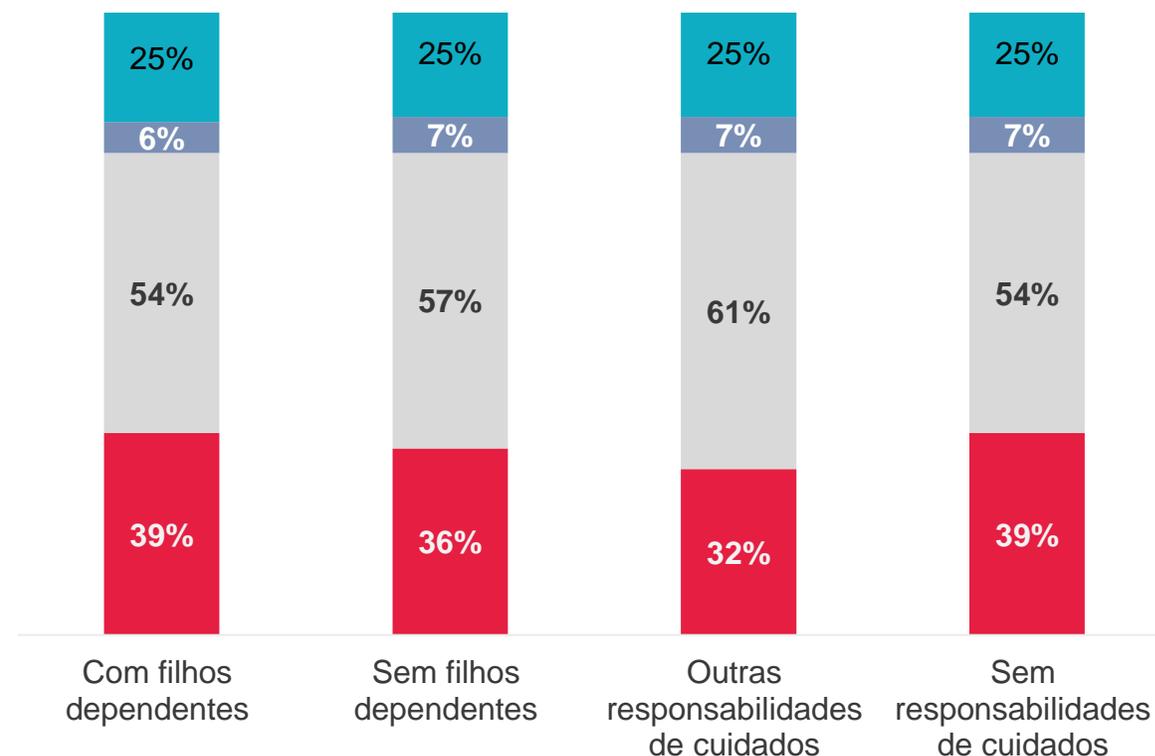
das mulheres entrevistadas **acreditam que as responsabilidades familiares podem prejudicar a carreira de uma pessoa em sua empresa, em comparação com 34% dos homens.**

# Responsabilidades familiares

% sofreu pessoalmente discriminação devido à responsabilidades familiares



Em média, as responsabilidades familiares atrapalham ou melhoram a carreira de uma pessoa em sua empresa?



■ Prejudica a carreira ■ Não tem efeito ■ É vantajoso para a carreira ■ Não sei

## 4. Apêndice



# Índice de perguntas

## Senso de pertencimento à empresa:

Até que ponto você concorda ou discorda dessas afirmações?

1. Discordo totalmente
2. Não concordo
3. Nem concordo, nem discordo
4. Concordo
5. Concordo totalmente
99. Prefiro não responder

- Sinto que pertenço à minha empresa
- Sou uma parte valiosa e essencial da minha equipe direta
- Sou uma parte valiosa e essencial de minha empresa
- Sou apoiado emocional e socialmente no trabalho
- Meus atributos, características, habilidades, experiência e formação exclusivos são valorizados em minha empresa
- Os funcionários da minha empresa se sentem à vontade para serem eles mesmos
- Os gerentes seniores são justos quando se trata de contratação ou de avanços na carreira daqueles que se reportam a eles
- Recebo apoio suficiente para desenvolver minhas habilidades e progredir em minha carreira

## Presença de comportamento negativo:

Você vivenciou algum dos seguintes comportamentos nos últimos 12 meses em sua empresa?

Sim / Não

- Sem direito à expressar sua opinião
- Oportunidades de aprendizado ou progresso restritas à colegas seniores
- Subvalorização em comparação com colegas de igual competência
- Pessoas que recebem crédito exclusivo por esforços compartilhados
- Sofreu *bullying* ou foi prejudicado de alguma forma
- Assédio físico ou violência
- Exclusão de eventos ou atividades
- Promoção de desconforto em local de trabalho

## Ausência de discriminação:

Em sua empresa, você já sofreu discriminação negativa na seguinte área?

Sim / Não

- Idade
- Gênero
- Responsabilidades familiares
- Etnia
- Religião
- Status de deficiência
- Orientação sexual
- Aparência
- Histórico social

# Brasil e dados Globais



2ª Onda – 2023 – total	Brasil	Global
<b>Índice de Inclusão</b>	66%	63%
<b>% sentimento de pertencimento</b>	69%	69%
Sou valorizado e parte essencial de minha equipe direta	85%	82%
Sinto que pertenço à minha empresa	76%	74%
Os colaboradores da minha empresa se sentem à vontade para serem eles próprios	79%	75%
Os meus atributos, características, competências, experiência e antecedentes únicos são valorizados em minha empresa	73%	70%
Sou valorizado e parte essencial da minha empresa	68%	71%
Sou apoiado emocional e socialmente no trabalho	58%	64%
Recebo apoio suficiente para desenvolver as minhas competências e progredir na minha carreira	57%	57%
Os gestores superiores não promovem discriminação durante a contratação ou oportunidades de progressão na carreira dos seus subordinados	54%	55%
<b>% ausência de discriminação em minha empresa</b>	99%	96%
Não me sinto discriminado por conta da minha etnia	100%	96%
Não me sinto discriminado quanto ao meu gênero	99%	94%
Não me sinto discriminado por conta da minha origem religiosa	99%	99%
Não me sinto discriminado por conta de minha condição de deficiência	99%	99%
Não me sinto discriminado por conta do meu status de relacionamento	99%	99%
Não me sinto discriminado por conta da classe social a qual pertenço	99%	97%
Não me sinto discriminado por conta do meu status familiar	98%	95%
Não me sinto discriminado quanto à minha idade	97%	92%
Não me sinto discriminado por conta da minha aparência	97%	96%
<b>% ausência de comportamento depreciativo</b>	17%	19%
Há pessoas que assumem sozinhas os créditos pelos esforços conjunto com os colegas	32%	32%
Me sinto desconfortável em meu ambiente de trabalho	23%	22%
Sem direito à expressar sua opinião	22%	27%
Me sinto subvalorizado em comparação aos meus colegas de igual competência	20%	28%
Concordo que as oportunidades de aprendizagem e progresso são limitadas à colegas seniores	14%	17%
Me sinto, de alguma forma, intimidado, prejudicado ou assediado	14%	13%
Sou excluído dos eventos e das atividades	13%	13%
Sofro assédio físico ou violência	2%	1%

Apoio local:



# Obrigada!



@abatransformar



ABA – Associação Brasileira de Anunciantes