



Diversidades na dinâmica das organizações empresariais e seus Programas de Voluntariado

#cbve



Diversidades na dinâmica das
organizações empresariais
e seus Programas de Voluntariado

EXPEDIENTE

INICIATIVA

Conselho Brasileiro de
Voluntariado Empresarial

REALIZAÇÃO

CIEDS - Centro Integrado de Estudos
e Programas de Desenvolvimento
Sustentável

SUPERVISÃO GERAL

Vandré Brilhante
Diretor Presidente CIEDS

SUPERVISÃO TÉCNICA

Carolina Thaís Müller
Gerente de Relacionamento CIEDS

COORDENAÇÃO DA SECRETARIA EXECUTIVA

Gislaine Catanzaro

PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO DE CONTEÚDO

Gislaine Catanzaro

AUTORES CONVIDADOS

Pepê Silva
*Analista de projetos educacionais e Lider
do GT Vozes Mais Diversas do CIEDS*

Demethrius Oliveira
*Business Partner de Diversidade e
Inclusão Brasil na Norsk Hydro e Albras*

Alessandra Mondenini
*Gerente do Programa de Voluntariado da
Fundação Telefônica Vivo*

REVISÃO E ORGANIZAÇÃO DE CONTEÚDO

Carolina Thaís Müller

APOIO DE CONTEÚDO

Adriana Santana

SUPERVISÃO DE DESIGN

Guilherme Nascimento

EDIÇÃO GRÁFICA

Ana Carolina Vieira Carmona

SUMÁRIO

Apresentação	5
O que é Diversidades? por Pepê Silva	9
O Programa de Diversidades da Norsk Hydro do Brasil e Albras por Demethrius Oliveira	12
O Programa de Diversidades da Telefônica Vivo por Alessandra Mondenini	14
Diversidades da #redecbve pelo Censo 2023	17
Um convite	19

1. Apresentação

O CBVE (Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial), maior rede de voluntariado empresarial corporativo do Brasil, segue pautando temas fundamentais para o desenvolvimento sustentável de uma sociedade mais justa e equitativa.

O trabalho voluntário vivencia diariamente a diversidade e inclusão e é uma oportunidade para que as empresas identifiquem e invistam na qualificação e potencialização deste tema. A pesquisa [Voluntariado e Diversidade nas Empresas](#) da Conexão Trabalho entende que

“Uma das formas de tornar o voluntariado uma prática mais inclusiva é por meio das empresas que possuem programas de voluntariado corporativo organizados. Empresas possuem estruturas para fazer essa ponte entre os temas de forma legítima, sensibilizando as pessoas colaboradoras voluntárias sobre os temas pertinentes, buscando parcerias legítimas e respeitadas com organizações que atuem com públicos minorizados socialmente e propondo ações e projetos que façam sentido a todas as pessoas envolvidas, ao mesmo tempo que tenham foco em reduzir desigualdades incluindo esses públicos de diferentes formas”.

E é reforçando essa reflexão que o CBVE traz agora para o centro da discussão o

tema *Diversidades*, neste potente artigo que dá luz à importância da existência de Políticas de Diversidades nas empresas e organizações e seu reflexo nas ações de voluntariado. Vale destacar que falar deste tema não se trata apenas de tolerância, mas de inclusão ativa. Significa criar espaços e oportunidades para que todas as pessoas possam participar plenamente da vida social, política, econômica e cultural. Isso requer o estabelecimento de políticas públicas inclusivas, a promoção de práticas empresariais justas, o respeito aos direitos humanos e a valorização da educação como uma ferramenta de transformação.

A criação de Políticas de Diversidades nas empresas tem se tornado cada vez mais frequente, sendo objeto de pesquisas acadêmicas e de estudos empíricos. Essas pesquisas analisam os impactos das políticas de diversidades no ambiente de trabalho, na cultura organizacional, no desempenho financeiro e na satisfação dos funcionários, entre outros aspectos. Nessa perspectiva, é importante entendermos quais as principais áreas de pesquisa relacionadas às políticas de diversidades:

BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE

Pesquisas exploram como a diversidade de gênero, étnica, cultural e de outras formas podem contribuir para o desempenho das empresas. Esses estudos mostram que a diversidade pode levar a uma maior inovação, tomada de decisão mais abrangente, melhor resolução de problemas e maior adaptabilidade às mudanças.

LIDERANÇA INCLUSIVA

As políticas de diversidade muitas vezes estão associadas à adoção de práticas de liderança inclusiva. Pesquisas investigam como líderes inclusivos podem promover um ambiente de trabalho mais equitativo e respeitoso, onde todos os funcionários se sintam valorizados e empoderados. Essas pesquisas examinam os comportamentos e as características dos líderes inclusivos, bem como os efeitos positivos que eles têm em suas equipes e na organização como um todo.

VIÉS INCONSCIENTE

Estudos investigam a existência de viés inconsciente no local de trabalho e como ele afeta as oportunidades e o tratamento das pessoas com base em sua diversidade.

Essas pesquisas buscam entender os mecanismos subjacentes aos preconceitos implícitos e desenvolver estratégias para minimizá-los, como treinamentos de sensibilização e políticas de contratação mais inclusivas.

POLÍTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Pesquisas examinam o impacto das políticas de diversidade no processo de recrutamento e seleção de candidatos. Elas investigam práticas de recrutamento inclusivas, como a remoção de vieses nos anúncios de emprego, a diversificação dos painéis de entrevista e a implementação de programas de recrutamento direcionados a grupos sub-representados. Esses estudos avaliam os efeitos dessas políticas na diversidade dos candidatos selecionados e nos resultados organizacionais.

CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Pesquisas analisam como as políticas de diversidade influenciam o clima organizacional e a satisfação dos funcionários. Elas examinam se os funcionários se sentem incluídos, valorizados e respeitados em um ambiente diverso, e como isso afeta seu engajamento, motivação e retenção.



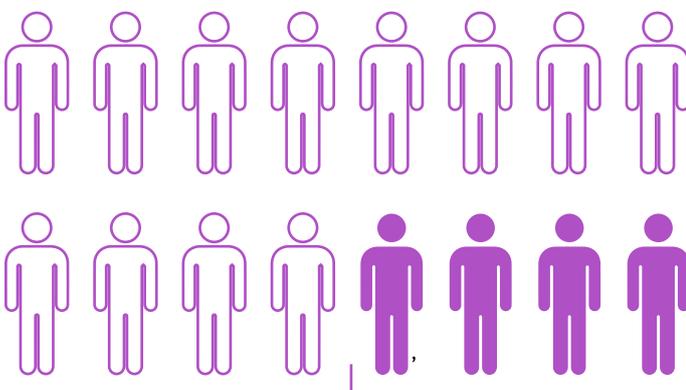
Além disso, é fundamental a observação de dados e estatísticas relevantes sobre o panorama dos públicos dentro das empresas e organizações como balizadores para tomadas de decisões e direcionamentos:

REPRESENTATIVIDADE DE GÊNERO

Embora a presença de mulheres em cargos de liderança e em setores historicamente dominados por homens esteja aumentando gradualmente, ainda há uma desigualdade significativa. Segundo o relatório *Women in Business* da Grant Thornton, em 2021 as mulheres ocupam apenas cerca de 33% dos cargos de alta gerência globalmente.

DIVERSIDADE ÉTNICA E RACIAL

A diversidade étnica e racial também continua sendo um desafio nas empresas. Pesquisas mostram que a presença de grupos minorizados socialmente em cargos de liderança e em níveis mais altos das organizações é baixa. Com a dificuldade de entrada no mercado de trabalho, o funil fica ainda mais estreito para a chegada de pessoas negras em cargos de liderança. *Dados do IBGE de 2018* mostram que menos de 29,9% dos cargos gerenciais são ocupados por homens e mulheres negros enquanto 68,6% por brancos.



29,9% de pretos ou pardos

LGBTQIAPN+ NO LOCAL DE TRABALHO

Embora cada vez mais empresas estejam implementando políticas de inclusão para funcionários LGBTQ+, ainda existem desafios e disparidades. De acordo com o relatório "*LGBT+ @ Work 2023*" da Deloitte, apesar de a maioria dos profissionais sentirem o impacto positivo de suas organizações demonstrarem um compromisso com a inclusão LGBTQIAPN+, pouco mais de quatro em cada dez disseram que os empregadores falham em fazê-lo interna ou externamente.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho é uma área que exige atenção. Em 2019, segundo *pesquisa do IBGE* a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (quer dizer, estavam ocupadas ou desocupadas) era de 28,3%, menos da metade desse percentual para as pessoas sem deficiência (66,3%).

BENEFÍCIOS ECONÔMICOS DA DIVERSIDADE

Estudos mostram que empresas que adotam políticas de diversidade e inclusão tendem a ter um desempenho financeiro melhor. Um estudo realizado pelo *Instituto Identidades do Brasil (ID_BR)* constata que para cada 10% de aumento da diversidade étnico-racial dentro da empresa, observa-se uma alta de quase 4% na produtividade dos colaboradores. Ainda segundo o estudo, para cada 10% de elevação da diversidade de gênero, observa-se uma adição de quase 5% na produtividade das instituições.

E foi nessa ótica que Pepê Silva, analista de projetos educacionais do [CIEDS](#) e líder do GT Vozes Mais Diversas assinou a seção 2 deste artigo, que discorre sobre o conceito de diversidades e sobre a importância das Políticas de Diversidades como estratégia de governança.

As seções 3 e 4 trazem a realidade de três empresas integrantes do CBVE, Norsk Hydro do Brasil, Albras e Fundação Telefônica Vivo, que discorrem sobre a estrutura dos Programas de Diversidades e como estes reverberam nos Programas de Voluntariado.

Na seção 5, a [#redecvbe](#) traz uma análise dos resultados do Censo CBVE 2023 no recorte do tema, que foi aplicado em algumas das maiores empresas e instituições do Brasil, integrantes do Conselho, e que retrata como estas empresas estruturam suas estratégias de governança entendendo a importância desta pauta.

Por fim, fazemos um convite a você leitor convocando-o a levar a temática de Diversidades e suas nuances aos seus espaços de referência e convivência por meio de uma movimentação ativa para a aceleração e apoio ao alcance dos ODS 5 e 10.

Como conselho, esperamos que este conteúdo sirva para te [#inspirar](#) a [#colaborar](#) cada vez mais com iniciativas que transformem para melhor a realidade de pessoas e comunidades. Que você tenha uma excelente leitura e, se gostar, [#compartilhe](#) nosso conteúdo com a sua [#rede](#).

Secretaria Executiva da [#redecvbe](#)

2. O que é Diversidades?



por
Pepê Silva

O Brasil carrega na sua construção populacional uma rica e notável multiplicidade de pessoas, saberes, profissões, que precisa ser evidenciada e considerada, sobretudo, nos espaços de trabalho, a diversidade é, sem dúvida, um dos pilares que estão ligados à representação demográfica do país, e quando valorizada na sua devida importância, fomenta resultados positivos nos espaços corporativos. As organizações e empresas que compreendem e valorizam as diversidades locais e regionais, preenchendo vagas estratégicas existentes em seus quadros, que incluem pessoas com diferentes tradições, saberes e costumes, certamente enriquecem os ambientes, favorecem os melhores resultados e, com isso, atendem melhor às necessidades e demandas de localidades em que atuam.

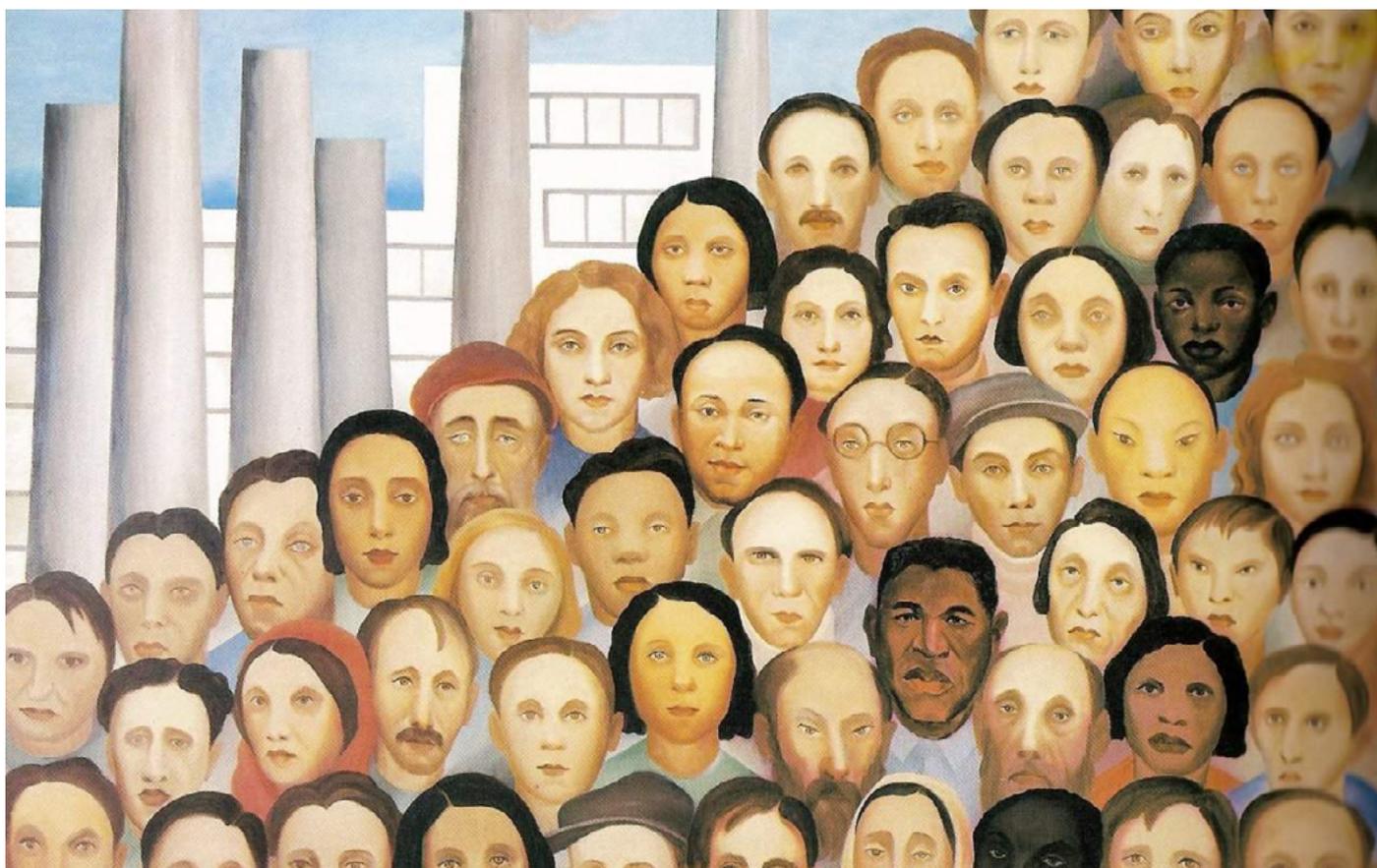
É possível dizer que uma organização aberta e disposta que promove um espaço plural e equitativo tem mais chances de se destacar no mercado e impactar positivamente na construção de uma so-

cidade mais justa, igualitária e equitativa.

Investir na promoção da diversidade e inclusão permite trabalhar com equipes mais engajadas, mais tolerantes, mais humanas e mais criativas, obtendo assim, resultados inovadores, além de ampliar a visão de mundo e do negócio.

O CIEDS, comprometido com a diversidade e a inclusão, acredita no valor da diversidade como elemento estruturante para melhoria da cultura organizacional, hoje no seu quadro de colaboradoras(es) possui uma ampla representatividade de negros e negras, mulheres, jovens, população LGBTQIAPN+, uma diversidade regional, linguística e religiosa.

É importante salientar que há 25 anos, o CIEDS contribui com um Brasil melhor para todas/os/es por meio de projetos, programas e ações que geram mais renda, mais saúde, mais educação, maior confiança no futuro. Cabe ressaltar tam-



O Brasil é um país que possui uma diversidade imensurável na constituição demográfica da sua população. A obra "Operários" (1933) de Tarsila do Amaral nos dá a dimensão dessa pluralidade. (Imagem: Google)

bém que internamente o CIEDS criou em 2022 um espaço institucional importante e necessário sobre diversidade, o GT Vozes mais Diversas, que tem como principal intuito dialogar, refletir, ser formativo para e com os colaboradores internos com temas que estão diretamente ligados ao cotidiano. Uma experiência colaborativa, formativa, o que demanda esforços de todos os atores da instituição.

Diante de toda essa intersecção de atuação, de inovação social e de valorização das diversidades, em 2023 foi reconhecido internacionalmente como a melhor ONG do Brasil e a 48ª do mundo pelo *thedotgood*, prestigiada organização de mídia independente sediada em Genebra, na Suíça. O prêmio é um dos mais importantes entre organizações não-governamentais do mundo. Esse resultado é frutos da responsabilidade social, de uma construção coletiva de uma rede de parceiros estratégicos comprometidos com o desenvolvimento sustentável de nosso país.

Em vista disto, viabilizar a igualdade e equidade de oportunidades é a maior urgência das empresas e organizações, que precisam investir fortemente em equipes multidisciplinares. É necessário estarem atentas na implementação de ações de diversidade, sendo importante incluir e respeitar os diversos perfis nos espaços de trabalho, exigir das lideranças a promoção de práticas inclusivas e garantir que os processos de seleção estejam atentos ao equilíbrio entre profissionais.

Segundo Marta Celestino (CEO da Ebony English School e consultora de inovação e diversidade), no texto, Os desafios e as tendências de diversidade para 2023:

“é urgente vivenciar um mundo mais plural, diverso, humano e principalmente direcionado ao desenvolvimento social, onde todos devem ser considerados em políticas públicas, onde as empresas devem refletir em seus quadros de lideranças a composição da sociedade e que possamos todos nos en-

gajar para que entremos nesse futuro que já chegou, mas que muitos insistem em não deixar entrar.”

No mundo contemporâneo, a sociedade empresarial se depara com a diversidade como uma grande demanda social, e é fato que a adoção das políticas de inclusão possibilita benefícios favoráveis na cultura organizacional das empresas e organizações. Ter profissionais negros, mulheres, pessoas com deficiência, da comunidade LGBTQIAPN+, de diferentes etnias e crenças precisa ser uma ação além da contratação, é necessária uma atenção para os cargos de lideranças, salários equitativos, formação e oportunidades equitativas. A valorização da diversidade deve ir além de uma mera narrativa e de fato ser uma ação ativa. É certo que não podemos fechar os olhos para todas as barreiras que impedem essa inclusão plena das organizações e empresas de assumir o compromisso de construir um ecossistema mais diverso e inclusivo.

3. O Programa de Diversidades da Norsk Hydro do Brasil e Albras



por
Demethrius Oliveira

A diversidade como valor

Criado em 2019, o Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento (DIP) da Hydro no Brasil e Albras, surge por meio de uma proposta já estruturada que buscou promover uma cultura inclusiva no setor industrial de alumínio e de energia no Brasil. O DIP atua em cinco pilares estratégicos, sendo estes: gênero; pessoas com deficiência; raça/etnia; gerações; e comunidade LGBTQIAPN+. O programa,

que teve seu lançamento oficial em 2021, está em sintonia com os valores e a essência da organização, fundamentado no respeito às pessoas e tendo como objetivo criar um ambiente interno cada vez mais inclusivo e que valoriza as diferenças e promove a equidade entre as pessoas, em prol de um mundo mais igualitário, tanto para empregados e empregadas diretos quanto para terceirizados.



A Hydro e a Albras possuem uma meta global de, até 2025, alcançar dentro dos seus quadros funcionais a porcentagem de 25% de mulheres, e essa meta, automaticamente, desdobra-se em estratégias para atração e desenvolvimento do efetivo feminino na empresa. Além disso, metas internas para outras temáticas como pessoas com deficiência também são trabalhadas para fortalecermos o propósito do programa.

Também, na busca por uma maior representatividade e sentimento de pertencimento nas operações, a estratégia tem sido – ao longo desses mais de dois anos de existência do DIP – fortalecer a responsabilidade das lideranças em todos os níveis, de supervisores a vice-presidentes locais, em buscarem utilizar da sua influência, enquanto gestores e gestoras, para promover a inclusão em suas diversas formas, tanto na área administrativa quanto na área operacional.

As mais de 650 lideranças são encorajadas e capacitadas a participarem de formação corporativa, semestralmente, em temáticas de DIP. Esse compromisso visa desenvolver, contratar, mobilizar talentos e engajar equipes diversificadas; promover um ambiente de trabalho inclusivo e o respeito de todas as pessoas empregadas diariamente; não promover e reprovar qualquer comportamento discriminatório ou desrespeitoso; e atuar diretamente com o clima das áreas, promovendo o pertencimento.

Para fortalecer a dinâmica de relacionamento e promover ações efetivas, a empresa investe em uma série de projetos e programas com foco em recrutamento e desenvolvimento inclusivo a nível externo, sejam afirmativos ou preferenciais para públicos minorizados e que valorizam a diversidade e a pluralidade da sociedade brasileira, com foco na atuação junto a grupos socialmente sub-representados.

Os programas de destaque que a Hydro no Brasil e Albras fomentaram, nos últimos anos, são: o programa de trainee afirmativo para pessoas que se identificam com o gênero feminino; o programa de estágio e de jovem aprendiz, com vagas preferenciais para mulheres; o programa de formação para operadoras, exclusivo para capacitar mulheres; e o programa com foco na contratação local de mulheres formadas em diversas áreas da engenharia.

Seguindo nesta dinâmica inclusiva e considerando os desafios trazidos pela pandemia, uma das estratégias corporativas é contribuir com as políticas públicas com intuito de minimizar tais impactos. Nessa perspectiva também reconhecemos a diversidade de públicos e características específicas de cada localidade de atuação do nosso Programa de Voluntariado. Para isso, é realizado mapeamento constante do perfil dos comitês que atualmente são compostos por remanescentes indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+. Cada um desses atores tem papel fundamental dentro das operações da Hydro e da Albras. Além disso, as empresas mantêm iniciativas junto às organizações sociais e lideranças comunitárias e demais parceiros que carregam históricos de lutas, tradições e conquistas na região.



4. O Programa de Diversidades da Telefônica Vivo



por
Alessandra Mondenini

Papel social do voluntariado corporativo também passa por diversidade

A convivência de pessoas de diferentes culturas, ideias, etnias, gêneros, idades, corpos, credos e orientação sexual é um dos aspectos mais enriquecedores de uma sociedade. É por meio dessa diversidade que temos a possibilidade de trocar vivências e agregar experiências que nos acompanham em todos os âmbitos da vida. E, justamente pelo valor que nos agregam, quando direcionamos o olhar para o contexto corporativo, e o papel de cada empresa na formação da sociedade, notamos que os esforços pela existência de ambientes mais heterogêneos proporcionam resultados positivos também para o desempenho das organizações.

Para a Vivo, a diversidade em suas equipes é fundamental para a criação de um ambiente que estimule a inovação e a criatividade, onde pessoas com dife-



rentes histórias de vida e formas de pensar convivam em busca de soluções conjuntas. Nesse sentido, a empresa conta com o Programa Vivo Diversidade, que tem como propósito promover a cultura inclusiva, ampliando a capacidade de compreender, valorizar e incluir o diverso para que seja possível conviver com um número cada vez maior de ideias, valores, identidades, orientações e origens.



O Programa está estruturado nos pilares de Gênero, Raça, LGBTQIAPN+ e Pessoas com Deficiência, e trabalha em três dimensões: sociedade, clientes e colaboradores. Dessa maneira, assume a responsabilidade de tratar o tema no nível social, de mercado e interno. Para os colaboradores, por exemplo, atua para construir uma cultura aberta e inclusiva, aumentando a representatividade de grupos minorizados, atraindo, desenvolvendo e retraindo os melhores talentos e fomentando a inovação em todos os níveis e áreas.

Alinhado a este propósito, temos o compromisso de garantir a diversidade também na Governança do Programa de Voluntariado da Fundação Telefônica Vivo, uma das responsáveis pela esfera social no conceito ESG (Environmental, Social and Governance) da companhia. Atualmente, 495 pessoas compõem a Governança do programa e fazem parte de

comitês espalhados por 40 cidades, de todas as regiões do país. A pluralidade de culturas e etnias, característica do Brasil, também se reflete nos comitês e contam positivamente para a diversidade no Programa de Voluntariado e, conseqüentemente, na empresa.

Sabemos o valor que um programa de voluntariado corporativo pode agregar ao negócio por estar alinhado à missão e ao propósito da Companhia. O pertencimento, a melhora do clima organizacional e o engajamento das pessoas são apenas alguns dos benefícios já constatados em diversas pesquisas, sendo que o engajamento dos colaboradores também pode ser determinante para a potencialização de um ambiente com práticas de diversidade e inclusão, onde as pessoas têm a liberdade de serem quem elas são.

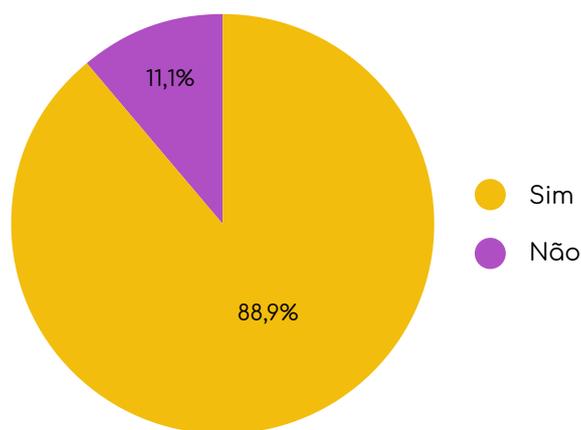
Um exemplo de como o tema diversidade é fortalecido entre os colaboradores foi a realização do “Workshop Vivendo a Inclusão”. A iniciativa teve o objetivo de reunir os embaixadores do programa para disseminar a temática entre eles, de modo a torná-los representantes desse tema em seus comitês. Para isso, toda uma base teórica sobre Diversidade e Inclusão foi apresentada a esses colaboradores, com explicações sobre como alinhar discurso e prática, o que são ações afirmativas e detalhes sobre a estratégia, a estrutura e os principais projetos do Programa Vivo Diversidade, indo até o letramento em temas como lugar de fala, vieses inconscientes, agentes de mudança, formas de opressão, gênero, raça, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+.

Como parte da iniciativa, ocorrerão também uma série de rodas de conversas para promover a reflexão sobre como a diversidade e a inclusão podem, cada vez mais, estar presentes nas ações sociais realizadas pelo Programa de Voluntariado da Fundação Telefônica Vivo, de modo que sejamos cada vez mais acolhedores não só com os voluntários, como também com as instituições sociais e beneficiários.

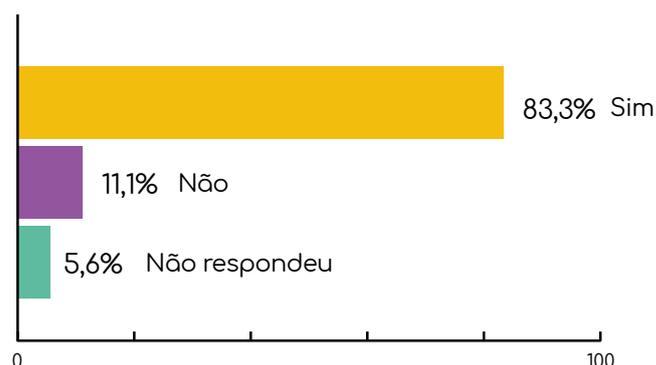
5. Diversidades da #redecbve pelo Censo 2023

A #redecbve aplica bianualmente o seu estudo Censo, que é uma pesquisa construída de forma colaborativa com as organizações participantes do Conselho. Através dele são levantados aspectos considerados relevantes por esta #rede, de maneira que os resultados reunidos tenham valor e aplicabilidade na qualificação, ampliação e consolidação do voluntariado corporativo como ferramenta estratégica de transformação das desigualdades e injustiças sociais.

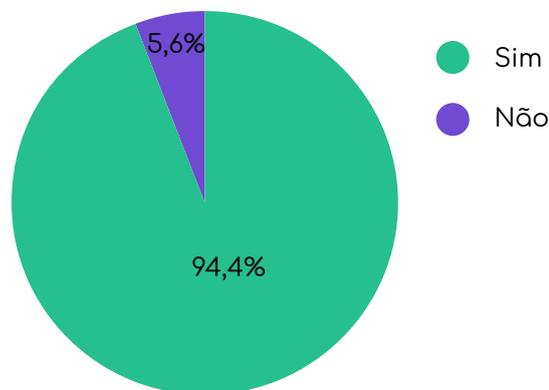
No Censo de 2023, que tem por referência dados de 2022 (que ainda está por ser lançado), incluímos no bloco temático “Perfil”, uma seção que busca entender se nossos associados possuem políticas de diversidade e inclusão na área de gestão de pessoas, esclarecendo que esse conceito se dá considerando o aspecto quantitativo da variedade de perfis no quadro de funcionários da instituição. Neste lugar, 88,9% dos associados responderam positivamente sobre a questão, afirmando terem um instrumento de afirmação pública direcionado a garantia da diversidade e da inclusão em seus espaços e estratégias de trabalho.



Em derivação a esta questão, também perguntamos se as ações de voluntariado são desenvolvidas considerando tal política de diversidade. O número de respostas positivas também foi bem expressivo, 83,3%.



Outro quesito importante foi se as empresas/ organizações entendem como estratégico o tema Diversidades, mesmo que não exista uma política formal de diversidade implantada, e se tal estratégia poderia então ser apoiada pelo voluntariado: 94,4% confirmaram esta afirmação.



Olhando para o público a quem se destinam as ações de voluntariado, observa-se que dentro das diversidades, a igualdade de gênero é um objetivo importante, uma vez que 12,3% investem em ações voltadas para mulheres. As pessoas com deficiência e LGBT-QIAPN+ também seguem na escala como se-

gundo público em que mais se direcionam as ações, com 10% cada, seguindo pelo foco em ações afirmativas com pessoas negras, 8,5% e quilombolas 4,6%. Dentro das diversidades consideradas, o público em que menos se focam as ações de voluntariado são os indígenas com 3,1%.



6. Um convite

Reflexões e experiências importantes compartilhadas neste artigo nos fazem ampliar horizontes e virar de vez uma chave essencial para contribuição com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, principalmente com relação aos ODS 5 (Igualdade de gênero) e 10 (Redução das desigualdades) que se alinham as políticas de Diversidades e, a qual é tarefa de responsabilidade de todos os setores e segmentos. Ressalta-se que além dos benefícios já evidenciados, é possível que se alinhe interesses institucionais e de negócio, por meio do investimento social privado, a uma gestão responsável socialmente.

Nesta linha, convidamos vocês leitores a colocarem essas reflexões e aprendizados no dia a dia, nos espaços em que atuam, de convivência, de trabalho e de estudo, afinal de que adiantará processualmente integrarmos ações com foco nestes públicos diversos se os espaços não estiverem preparados e sensibilizados para a uma integração de fato? Se uma empresa e seus atores por exemplo, não estiverem engajados nessa movimentação de mudança de cultura organizacional nenhum esforço fará sentido e nenhum passo será dado.

Urge que ampliemos os espaços de diálogos e debates acerca do tema e onde percebam que isso não for possível, arrombem a porta! O rompimento dos ciclos de desigualdades é necessário e o único caminho para que possamos avançar como sociedade.

A rede CBVE está junto com você nesta jornada. Entre em contato, vamos marcar um papo, um café e saber como poderemos nos fortalecer nesta jornada.





 [instagram.com/rede_cbve](https://www.instagram.com/rede_cbve)

 [youtube.com/c/RedeCBVE](https://www.youtube.com/c/RedeCBVE)

 [facebook.com/cbve.org.br](https://www.facebook.com/cbve.org.br)

 [linkedin.com/company/cbve](https://www.linkedin.com/company/cbve)

 [cbve.org.br](https://www.cbve.org.br)

REFERÊNCIAS

[Pesquisa Voluntariado e Diversidade nas Empresas - Conexão Trabalho](#)

[Women in Business 2021 | Grant Thornton](#)

[Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil- IBGE](#)

[LGBT+ @ Work 2023 | Deloitte Brasil](#)

[Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência | Agência de Notícias - IBGE](#)

[Pluralidade nas instituições traz benefícios, diz estudo - CNN Brasil](#)

[Os desafios e as tendências de diversidade para 2023 - Exame](#)

Censo CBVE 2023

Secretaria Executiva



Realização



