

Censo da **DIVERSIDADE**

2025



Realização



**DIVERSIDADE
CORPORATIVA**



Sobre a Diversidade Corporativa

A Diversidade Corporativa nasceu com a missão de disseminar e aplicar as pesquisas e metodologias para aperfeiçoamento organizacional criadas por profissionais que atuam no CEERT.

A organização objetiva subsidiar empresas, instituições e outras organizações no desafio da implementação de projetos e programas de promoção da equidade e valorização da diversidade com enfoque em grupos historicamente excluídos, em parceria com organizações estratégicas, utilizando as metodologias certificadas do CEERT.



Base conceitual

Alinhamento inicial

5. Como se dá a **classificação racial** no censo?

Seguindo critérios do **IBGE**, o registro de cor/raça é **feito por autodeclaração** com base nas categorias: branca, preta, amarela, parda, indígena.

4. E **sexo x gênero**?

Sexo diz respeito ao **rótulo recebido** no nascimento após análise fisiológica, classificado em mulher ou homem.

Gênero corresponde à **autoidentificação percebida** pela pessoa: homem cisgênero, mulher cisgênero, homem trans, mulher trans, não binária/Fluida, outros.



1. O que é um **censo**?

Uma pesquisa estatística que se propõe a **coletar informações sobre todas** as pessoas de um universo.

2. O que é **PEA**?

A População Economicamente Ativa é o nome que se dá ao **conjunto de pessoas de 14 anos ou mais que está ocupada ou desocupada**. Corresponde à força de trabalho presente na sociedade.

3. E os **valores referenciais**?

São **dados extraídos da realidade** da sociedade como um todo, utilizados para fins de **comparação** com a situação do quadro funcional do setor bancário. São usados dados da PNADC, do IBGE, e da RAIS, do MTE.

Censo da DIVERSIDADE

O Censo da Diversidade é um dos eixos da metodologia CEERT para a equidade organizacional.

É uma pesquisa customizada, quantitativa, online, desidentificada, e com garantia de sigilo. Sua aplicação oferece:



Uma fonte de referência, permitindo mapear a demografia e a dinâmica da instituição em relação à diversidade



Identificação de oportunidades e desafios para que a instituição se torne mais diversa e inclusiva, evidenciando o acesso e permanência de grupos sub-representados



Contribuição para uma sociedade mais justa, equitativa, democrática e saudável

Histórico dos censos: Setor bancário

2008

Amazônia
Banestes
Banrisul
Bradesco
Brasil
CEF
Fibra
HSBC
Industrial e Comercial
Itaú
Mercantil
Nordeste
Nossa Caixa
Real
Santander
Unibanco
Votorantim

17 bancos

Universo: 408.928
Respondentes: 204.133
Participação: 49,9%

2014

Amazônia
Banestes
Banrisul
Bradesco
Brasil
BRB
CEF
CITI
Fibra
HSBC
Industrial e Comercial
Itaú Unibanco
Mercantil
Nordeste
Safra
Santander
Topázio
Votorantim

18 bancos

Universo: 458.922
Respondentes: 187.411
Participação: 40,8%

2019

ABN AMRO
Alfa
Amazônia
BANCOOB
Banese
Banestes
Banpará
Banrisul
BMG
BNP Paribas
Bradesco
Brasil
BRB
CEF
China
CITI
Fibra
Inbursa
Industrial
Indusval
J.P. Morgan
Itaú Unibanco
Mercantil
Nordeste
PAN
Paraná
Pine
PSA
Rabobank
Santander
Semear
Travelex
Triângulo
Votorantim

34 bancos

Universo: 440.456
Respondentes: 73.550
Participação: 16,7%

2025

BB
Banco GM
Banese
Banestes
Banpará
Banrisul
BASA
BMG
BNB
BNDES
BNP Paribas
BOC Brasil
Bradesco
BRB
BS2
BV
C6
Caixa
Credit Agricole
Daycoval
Desenvolve SP
Fibra
Itaú-Unibanco
Mercantil
Mizuho
Mobilize
Paraná Banco
Pine
Rabobank
Rendimento
Safra
Santander
Scania Banco
Travelex
Tribanco

35 bancos

Universo: 409.293
Respondentes: 93.492
Participação: 22,8%

Objetivo, metodologia e operacionalização

Censo da diversidade

O Censo da Diversidade se propõe a coletar informações sobre **todas as pessoas colaboradoras** da organização participante, para fins de **retratar o perfil** da sua equipe, analisando-a **comparativamente à realidade** populacional do Brasil.

Cor/raça -> categorias dicotômicas

“Pessoas Negras” agrupa as categorias “preta” e “parda”.
“Pessoas Brancas” abarca as categorias “branca” e “amarela”.

Período e forma de coleta

A pesquisa foi realizada no período de **15/09 a 01/11/25**, por autopreenchimento eletrônico.

Referenciais comparativos

SETORIAIS	POPULACIONAIS
RAIS: Vínculos de 18+ e pelo menos ensino superior incompleto, formais e ativos em 31/12/2024 no Brasil, em organizações de classes 6421, 6432, 6422, 6431 e 6423 da CNAE 2.0.	PNADC: População economicamente ativa com 18+ e pelo menos ensino superior incompleto em 2024 no Brasil.

Base inicial

409.293

Data: 31/08/2025

Respondentes

93.492

22,8%

Variáveis de controle

Sexo, Faixa etária, Cor/raça, Deficiência,
Faixa salarial, Grupo ocupacional,
Tempo no emprego e UF

Expansão

409.292

Limitações de análise

Censo da diversidade

- Em virtude da uma adesão limitada (93.492 respondentes dentre as 409.293 pessoas – 22,8%), alguns resultados da pesquisa apresentam grau de incerteza, conforme referencial técnico ao lado.
- Alguns resultados devem ser interpretados e utilizados com parcimônia, uma vez que podem não refletir a realidade de forma exata.
- O erro amostral é maior nos resultados que se referem a subgrupos de pessoas pouco frequentes ou a recortes muito restritos – uma vez que a tendência é de menor amostra investigada nessas parcelas (maior incerteza).
- Para subgrupos ou recortes que compreendem uma quantidade maior de pessoas, o erro amostral é aceitável e os resultados podem ser livremente utilizados.

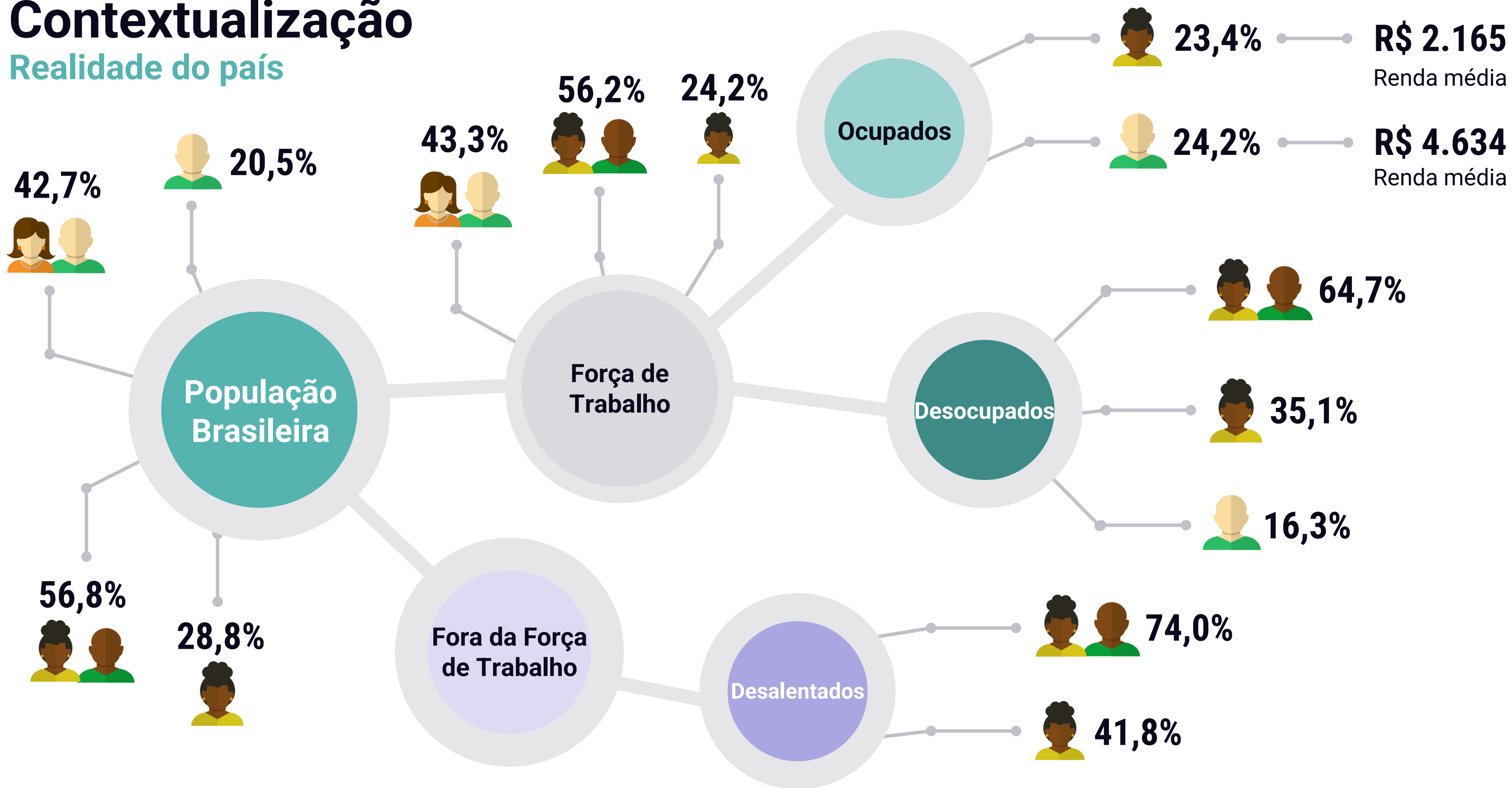
Atenção!

Legenda	Orientação	Referencial Técnico*
Valores em Preto	Uso livre	CV <= 15,0%
Valores em Vermelho	Evitar uso	CV > 15,0%

* O referencial técnico é o mesmo utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estabelecendo orientações de uso a partir de faixas de valores aceitáveis ou não de Coeficiente de Variação (CV) das estimativas (métrica de erro amostral).

Contextualização

Realidade do país



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), 2024, Brasil.

Obs.: Cor/raça negra = preta + parda. Cor/raça branca = branca + amarela.

Roteiro de análise

Censo da diversidade



01

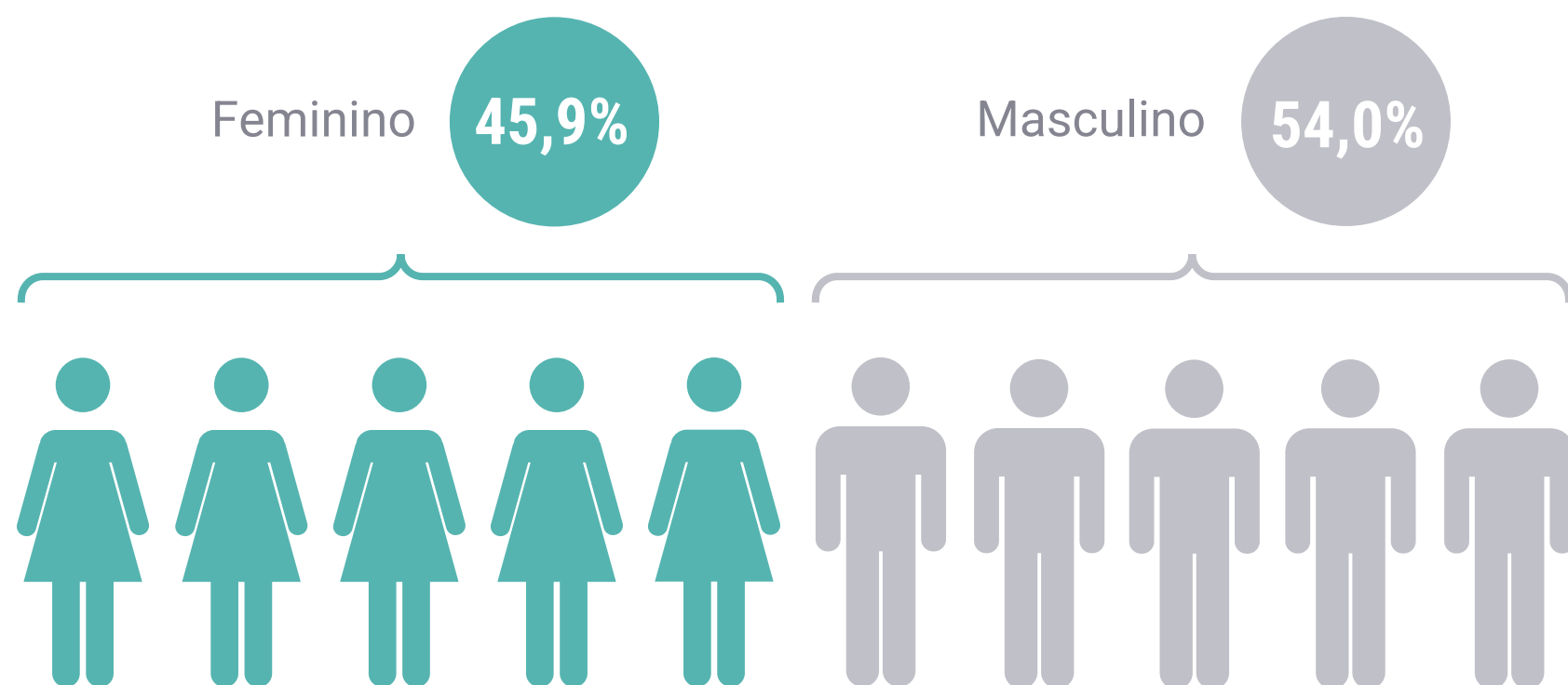
SEXO e COR/RAÇA

Brasil



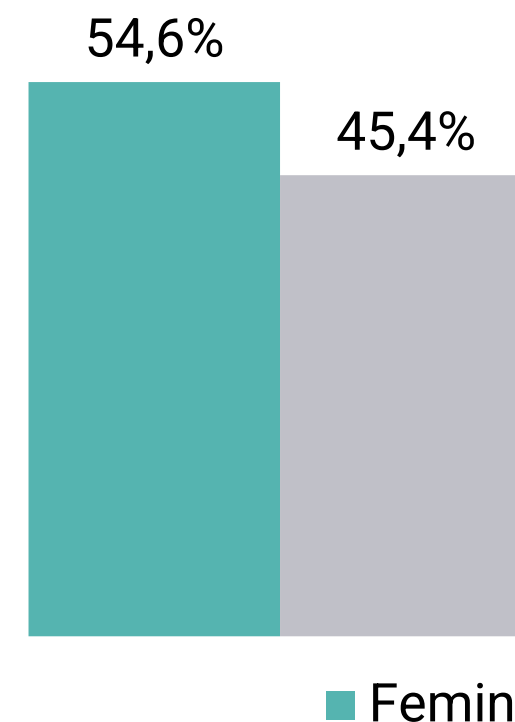
Sexo e identidade de gênero

Setor Bancário (1)

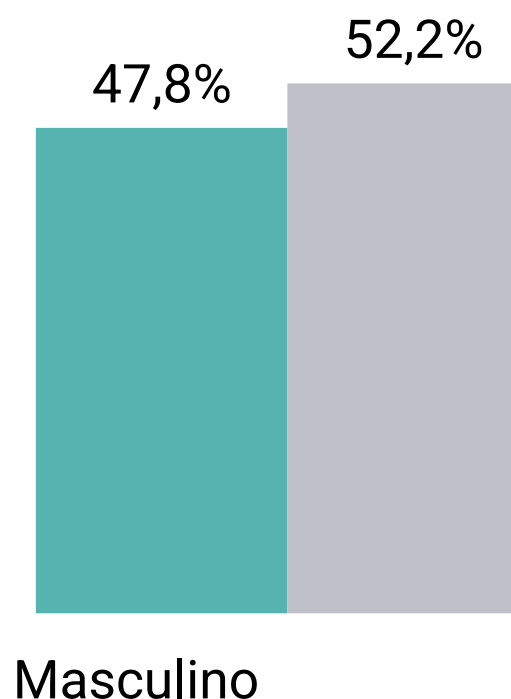


Identidade de Gênero	Total	Negras	Negros	Branças	Brancos
Cisgênero	97,9%	97,9%	97,6%	98,0%	98,1%
Outro (4)	0,9%	0,8%	0,9%	1,0%	0,7%
Prefiro não informar	1,2%	1,3%	1,5%	1,0%	1,2%

PEA (2)



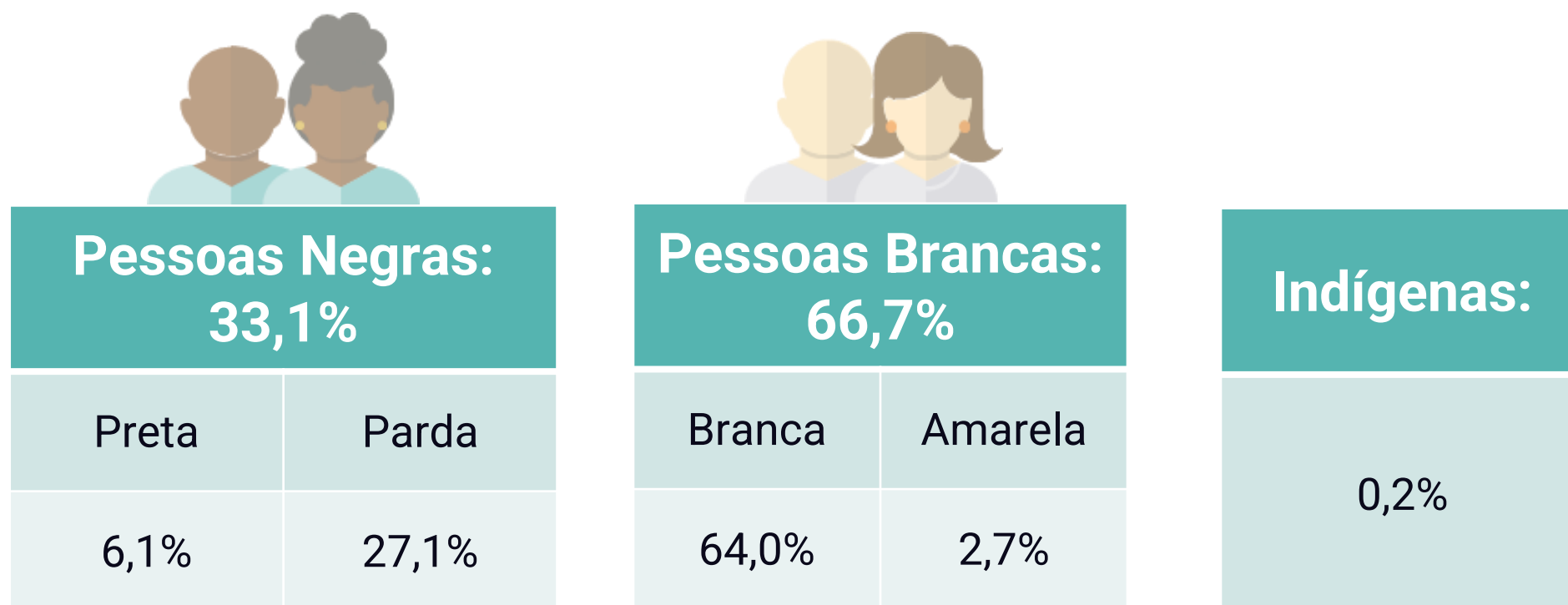
Setor formal (3)



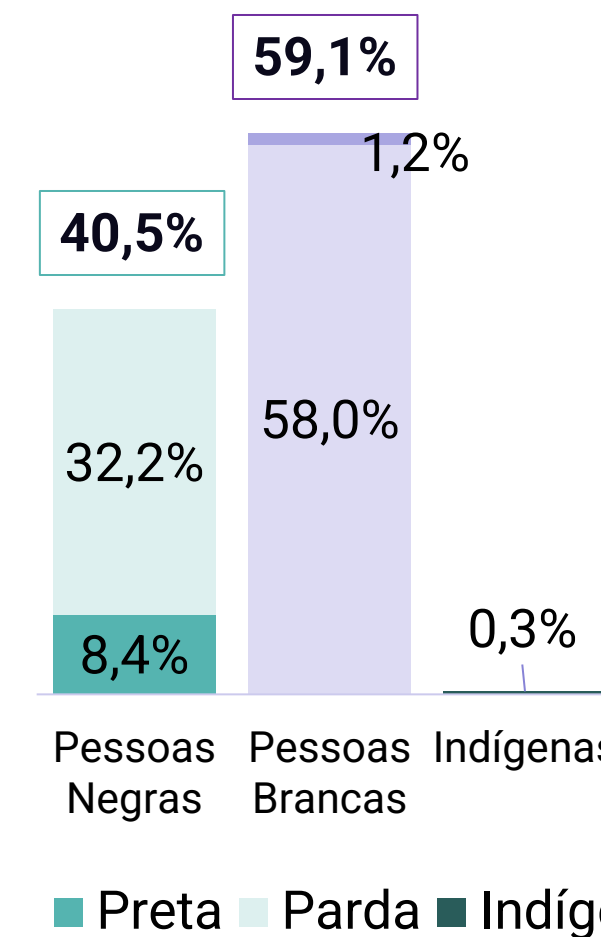
Mulheres seguem sub-representadas na comparação com PEA ajustada e com emprego formal.

Cor/raça

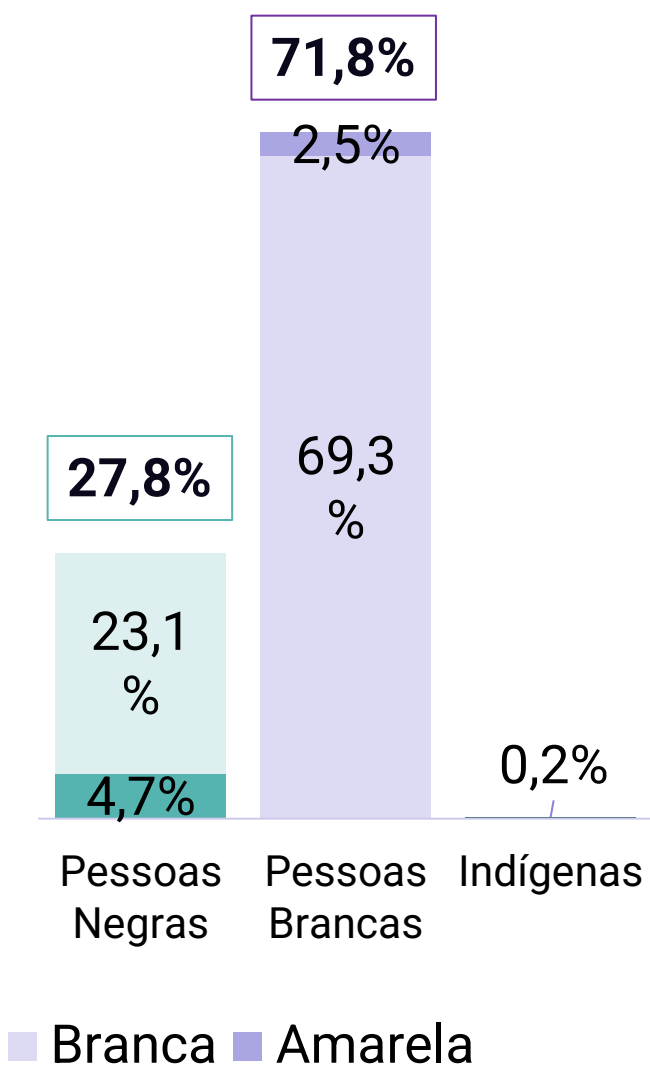
Setor Bancário (1)



PEA (2)



Setor formal (3)



Pessoas negras estão sub-representadas frente à PEA ajustada e sobrerrepresentadas em relação ao setor formal.

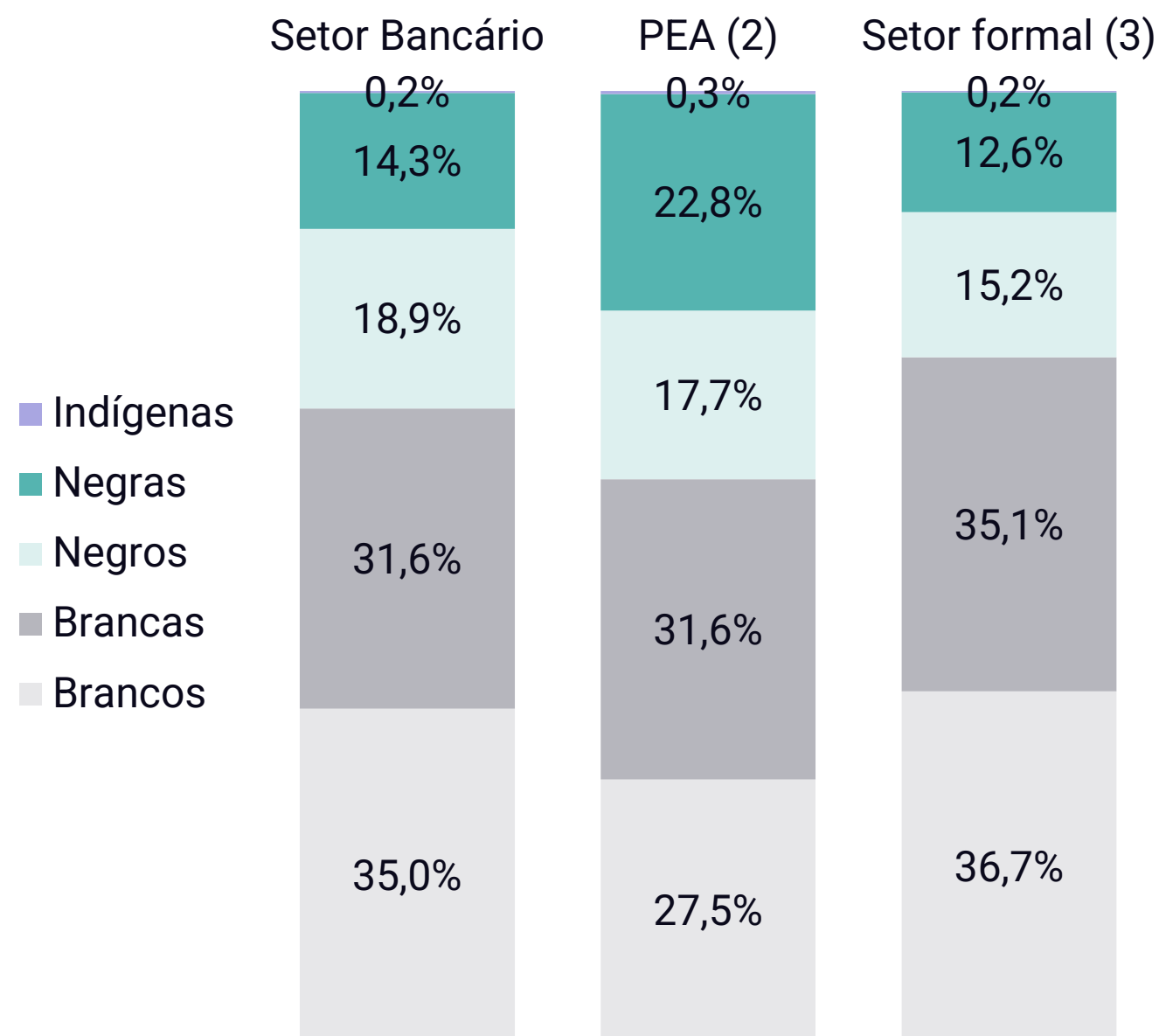
Fonte: (1) Diversidade Corporativa, Setor Bancário, Censo da Diversidade - 2025.

(2) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), 2024. PEA com 18+ pelo menos ensino superior incompleto, Brasil.

(3) RAIS, 2024. Vínculos de 18+ e pelo menos ensino superior incompleto em organizações de classes 6421, 6432, 6422, 6431 e 6423 da CNAE 2.0, Brasil.

Obs.: Cor/raça negra = preta + parda . Cor/raça branca = branca + amarela.

Sexo x Cor/raça



Pessoas Indígenas



Diferença para a PEA
(pontos percentuais)

-0,1 ↓

-8,5 ↓

1,2 ↑

0,0 =

7,5 ↑

Diferença para o setor formal
(pontos percentuais)

0,0 =

1,7 ↑

3,7 ↑

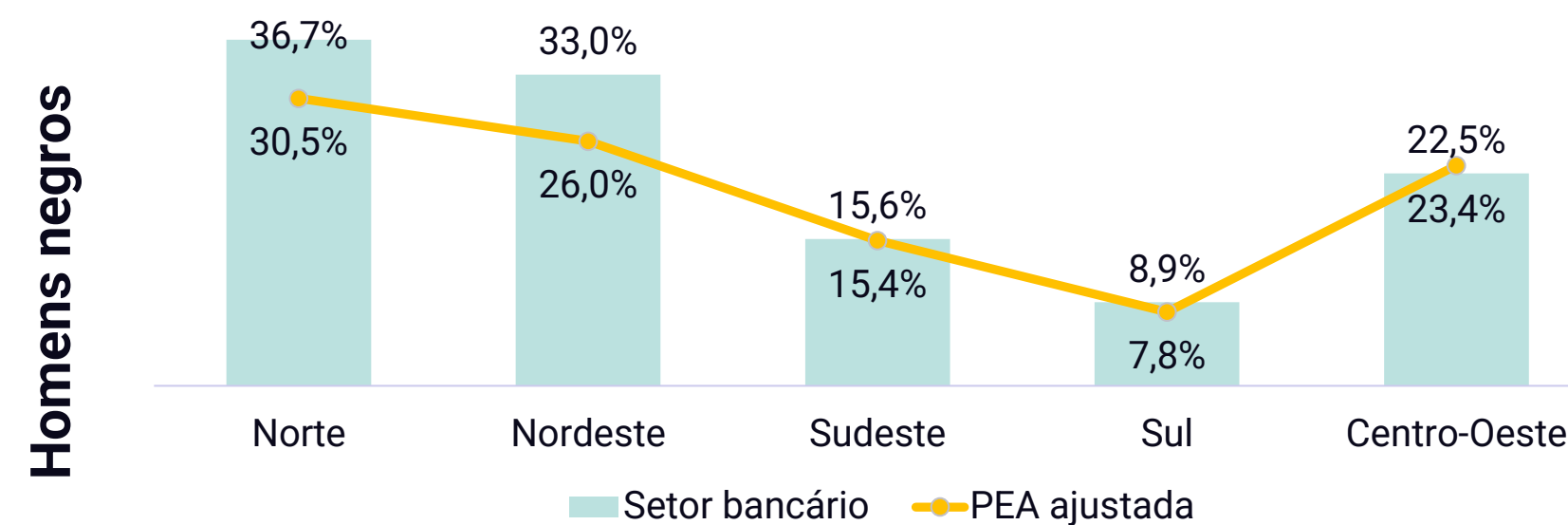
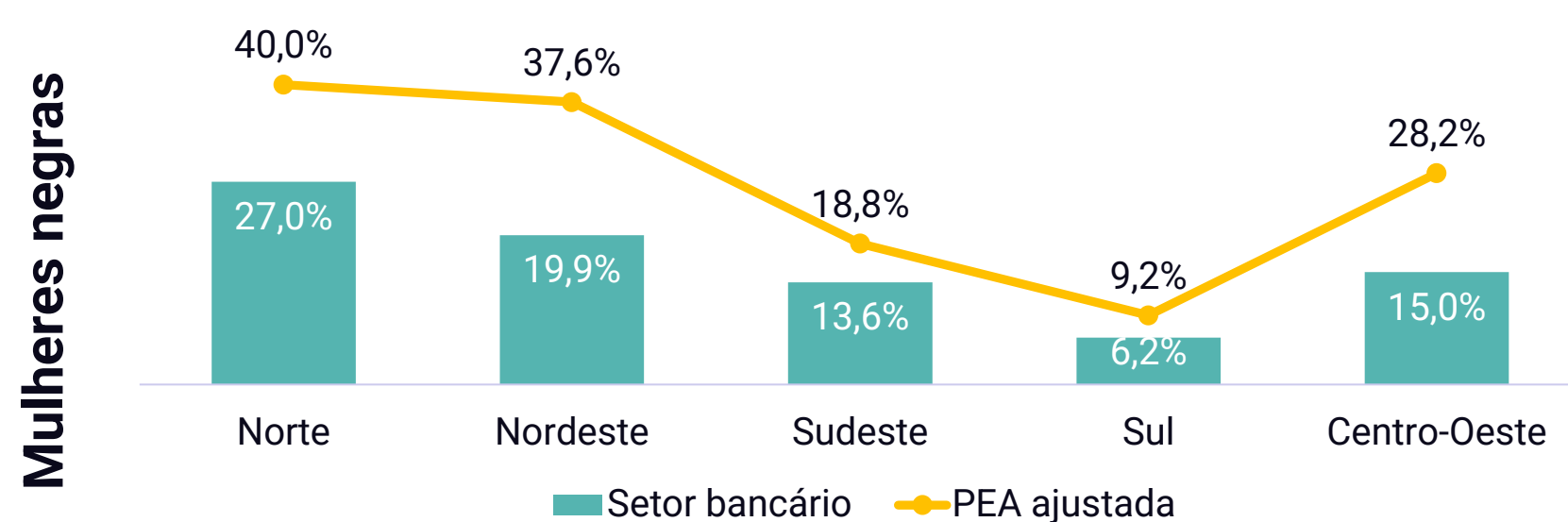
-3,5 ↓

-1,7 ↓

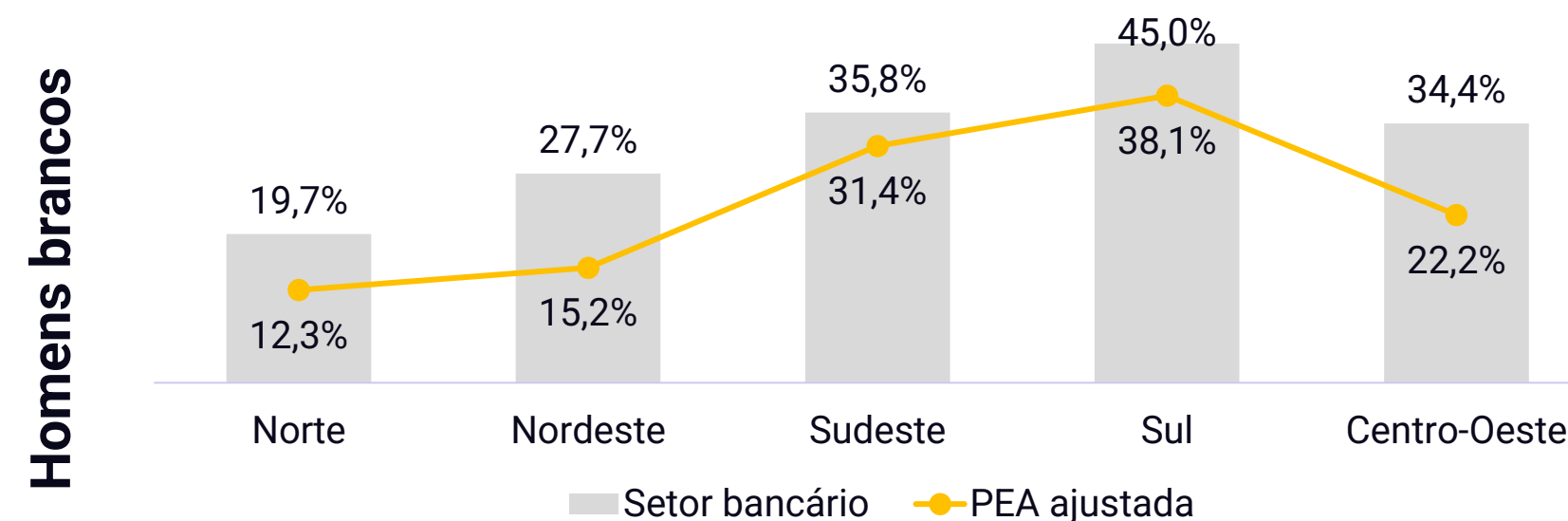
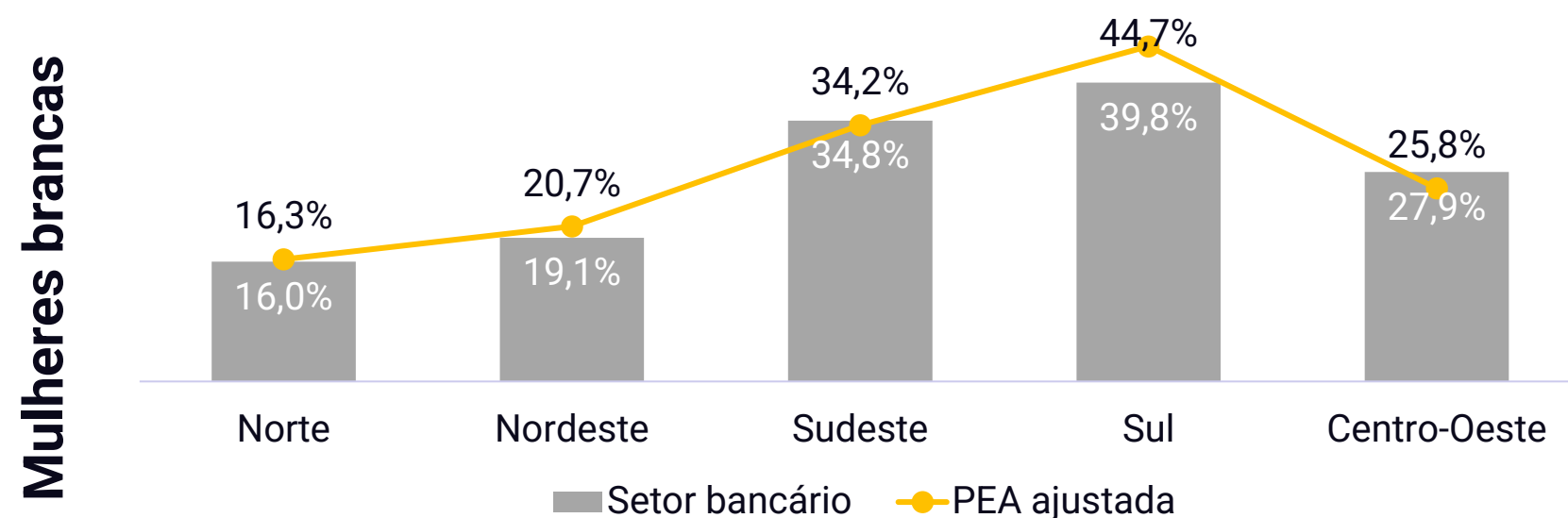
Mulheres negras têm a maior sub-representação frente à PEA.

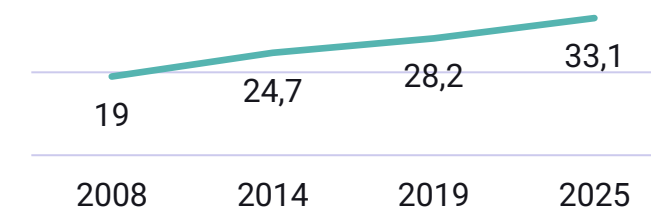
No setor formal, pessoas brancas estão sub-representadas.

Sexo x Cor/raça x Região de trabalho

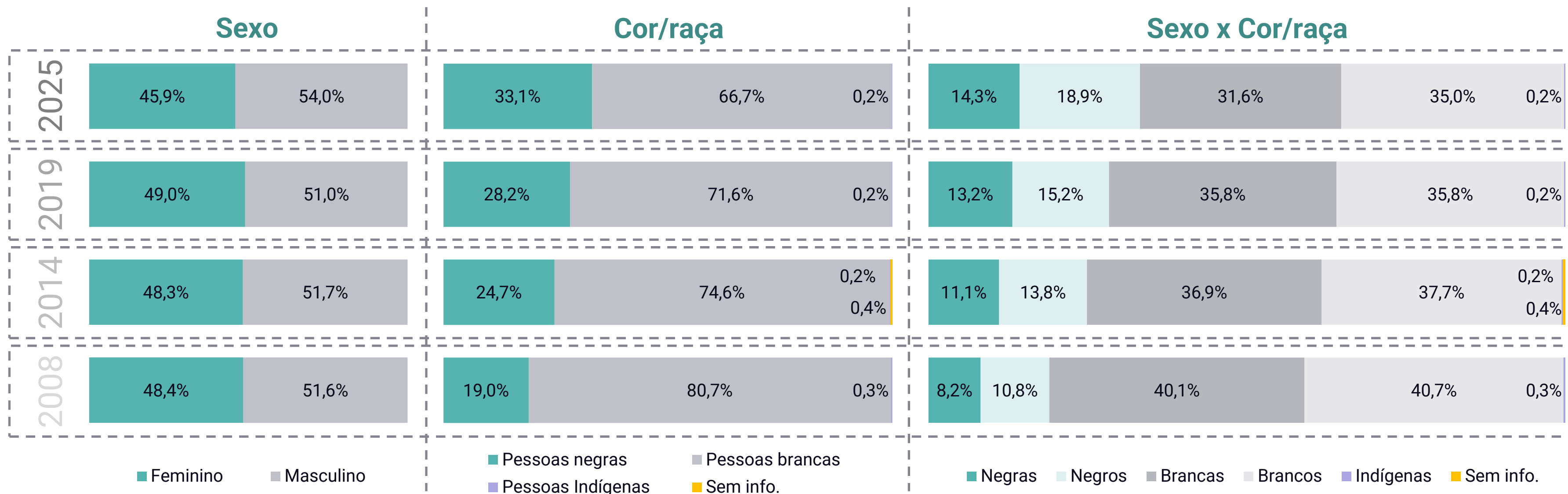


Observa-se diferenças regionais, com **menor presença de mulheres negras** e **maior concentração de homens brancos**, especialmente no Sul e Sudeste.





Evolução pelos censos: Sexo e Cor/raça



Setor permanece majoritariamente masculino, com maior redução entre mulheres brancas e avanço das pessoas negras (+14 p.p. desde 2008). Mulheres negras cresceram cerca de 6 p.p. e homens negros, 8 p.p.

Cor/raça declarada x Cadastro

Cor/Raça do cadastro administrativo	Cor/Raça autodeclarada (IBGE)				
	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena
Branca	91,9%	0,2%	0,8%	7,0%	0,0%
Preta	0,4%	86,0%	0,1%	13,4%	0,1%
Amarela	12,2%	0,1%	78,8%	8,9%	0,1%
Parda	8,9%	4,7%	0,6%	85,5%	0,2%
Indígena	18,2%	7,6%	0,0%	38,8%	35,4%
Sem info.	63,1%	6,2%	3,0%	27,5%	0,2%

Cor/Raça Cadastro administrativo	Percentual de Discordância
Negra	14,4%
Branca	8,5%
Total	10,4%

Raça/cor aberta (sem indução)		96,8%
Amarela	2,4%	
Branca	63,8%	
Indígena	0,1%	
Parda	25,7%	
Preta	4,7%	
Negra	2,1%	
Caucasiana	0,3%	
Morena	0,2%	
Outra	0,5%	
Total	100,0%	

A taxa de discordância entre a cor/raça registrada no cadastro e a autoclassificação no Censo foi maior entre pessoas negras. Já a adesão às 5 categorias do IBGE na pergunta aberta sobre cor/raça alcançou 96,8%.

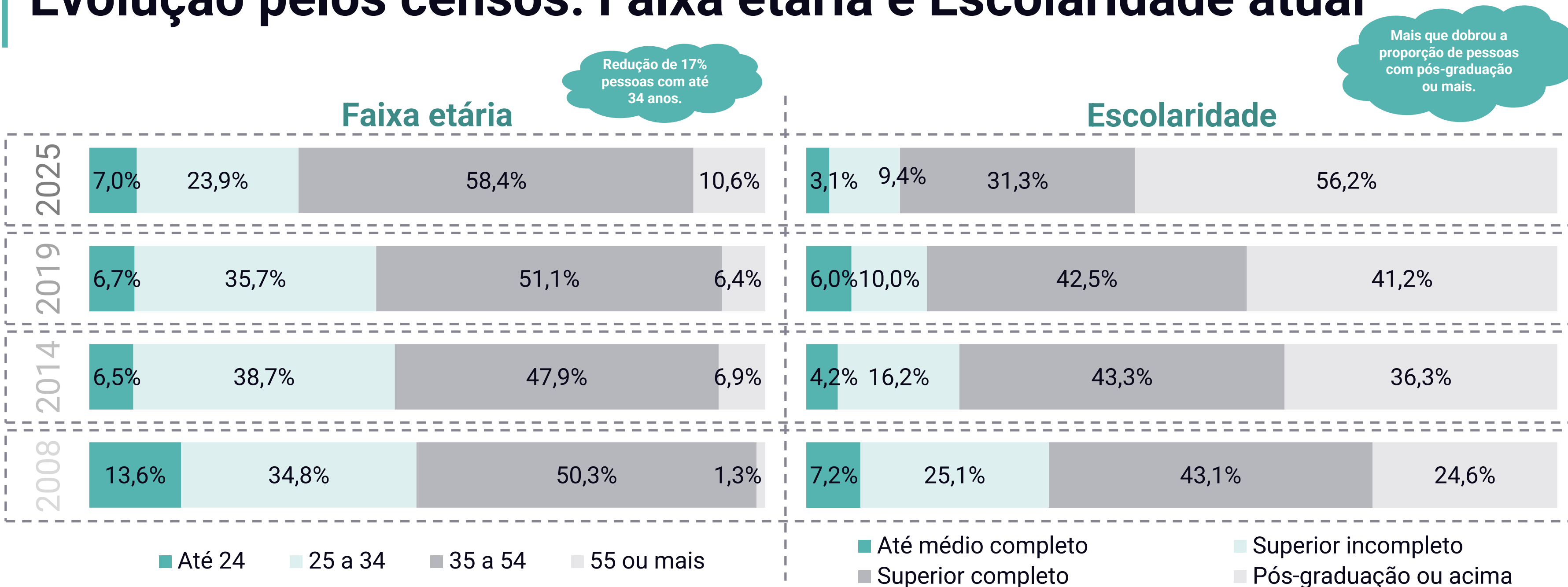
02

FAIXA ETÁRIA e QUALIFICAÇÃO

Brasil

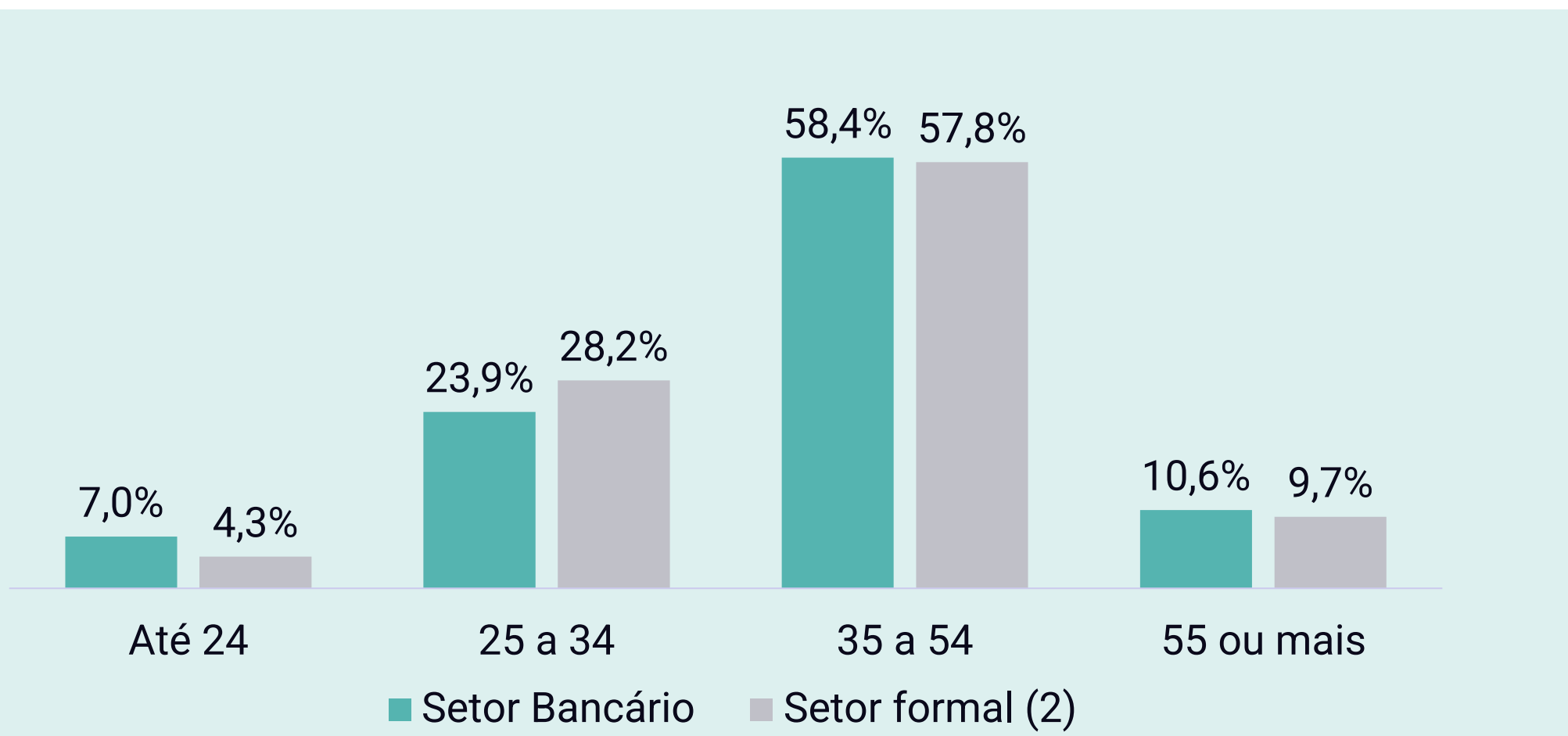


Evolução pelos censos: Faixa etária e Escolaridade atual



Perfil etário do setor vem aumentando para faixas acima de 35 anos, atingindo cerca de 70%.
Escolaridade apresenta avanços a cada Censo nos níveis Superior completo e acima.

Faixa etária x Sexo



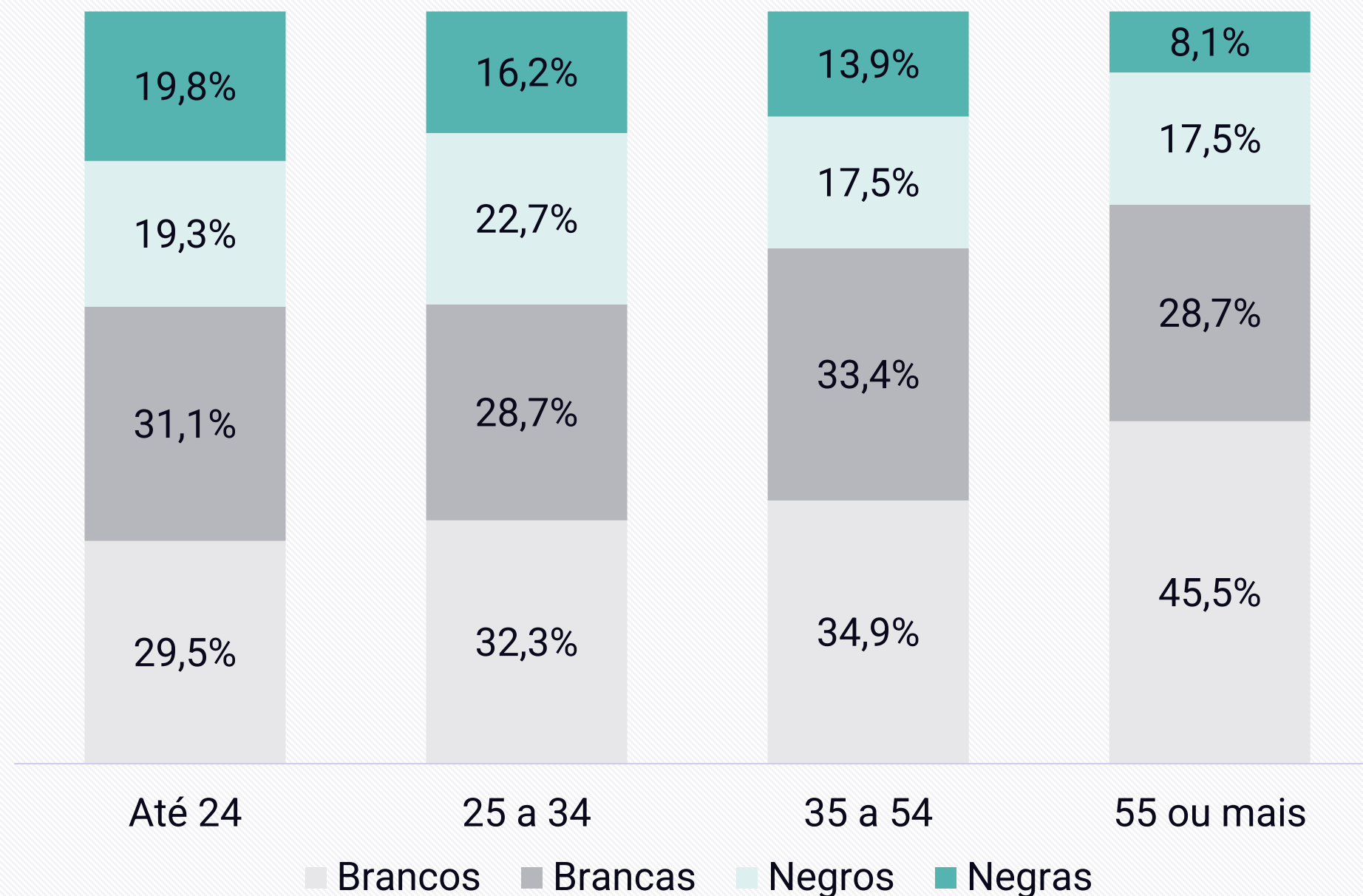
Perfil etário inferior ao do setor formal na faixa de **25 a 34 anos** e **maior** nas demais faixas.

Setor Bancário (1)

Faixa Etária	Feminino	Masculino
Até 39 anos	48,6%	48,0%
40 ou mais	51,4%	52,0%
↓ ↓		
Idade média (anos)	40,2	41,0

Perfil etário das **mulheres** é **mais jovem** que dos **homens**.

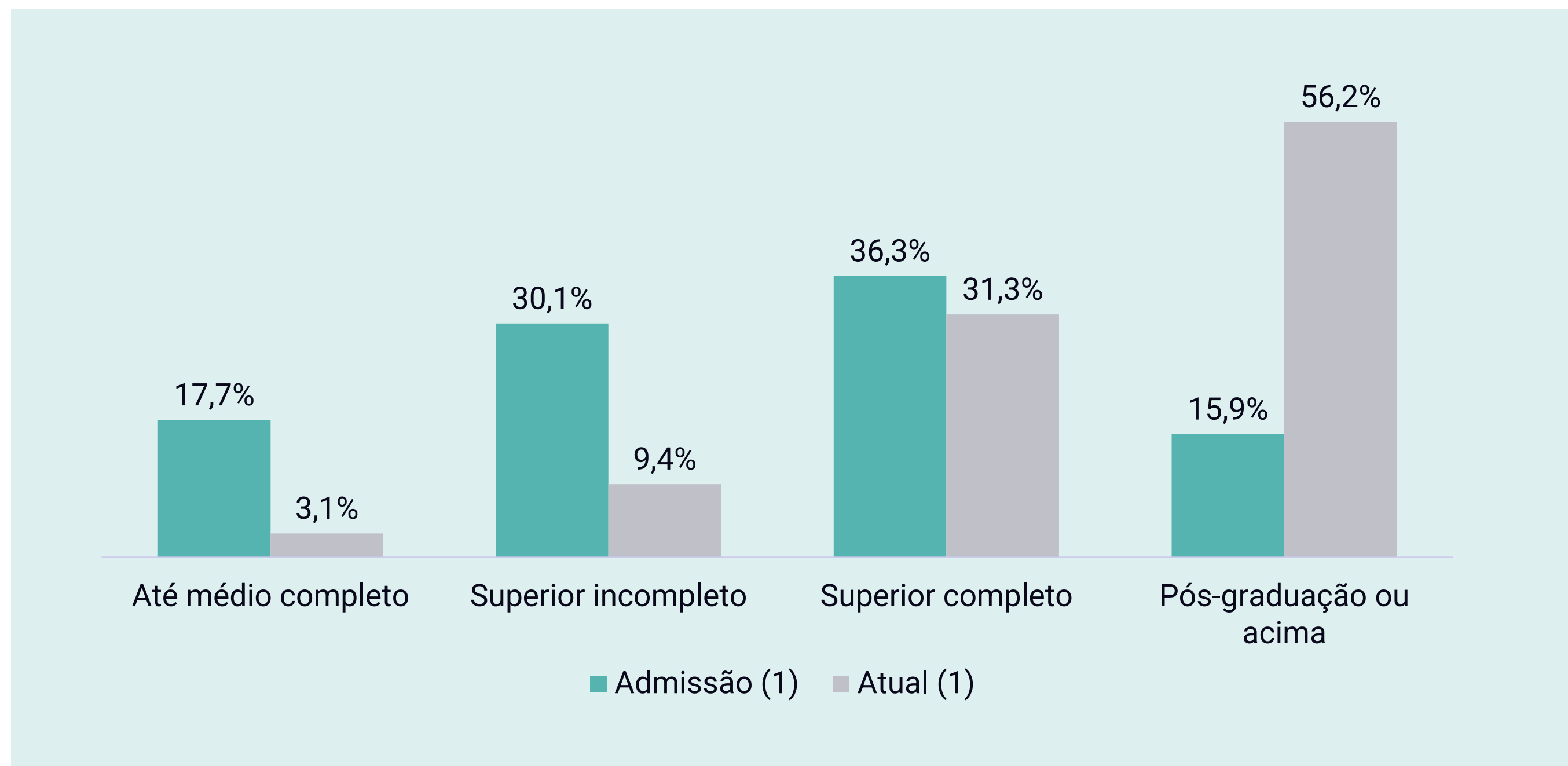
Faixa etária x Sexo x Cor/raça



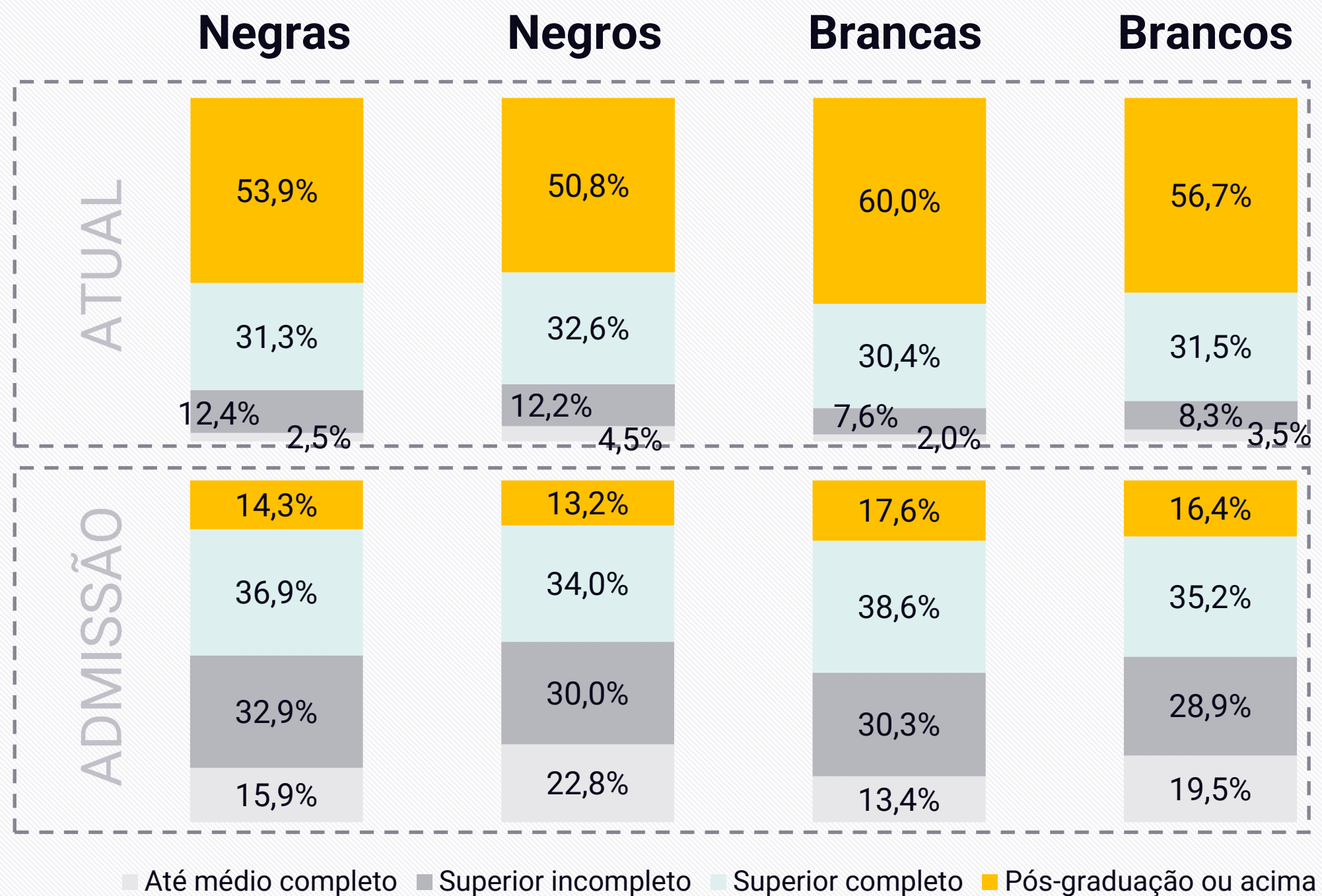
Pessoas negras são, em média, **mais jovens** na comparação com pessoas brancas.

Escolaridade na admissão x Atual

Escolaridade atual apresenta progressão em todos os níveis.

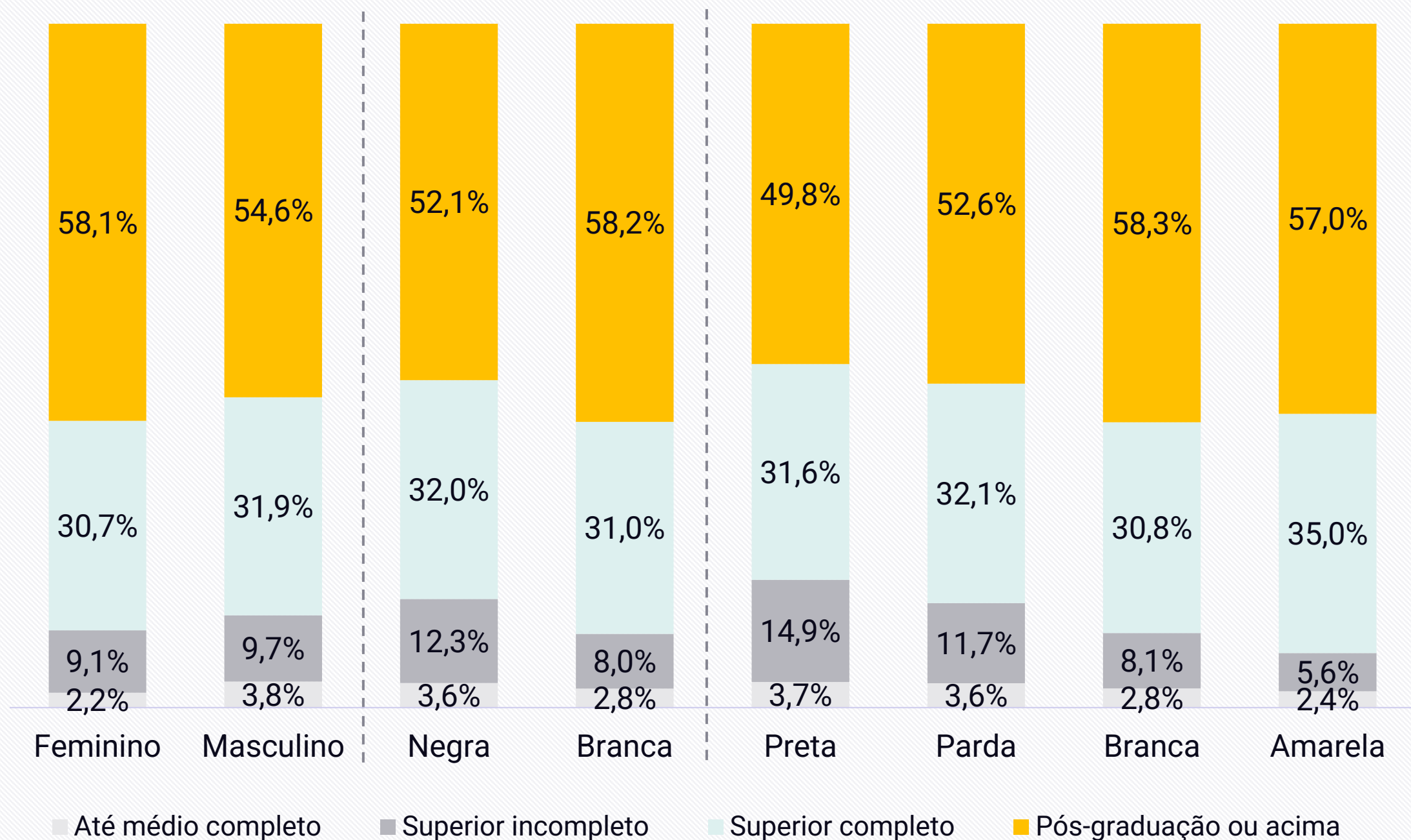


Escolaridade x Sexo x Cor/raça



Na comparação entre os grupos, as diferenças de escolaridade são estabelecidas na admissão.

Escolaridade x Sexo x Cor/raça

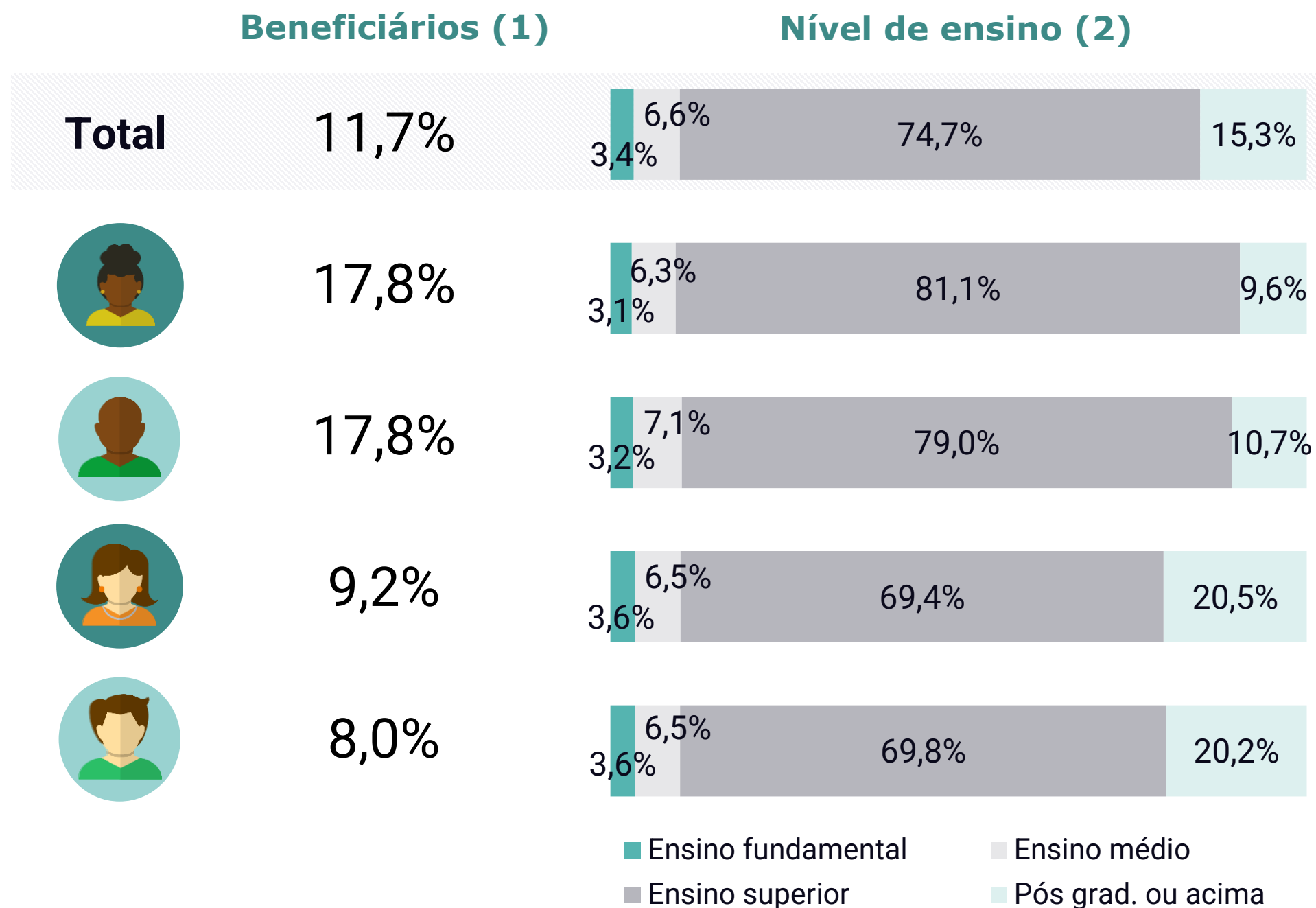


Pessoas brancas e mulheres apresentam os **maiores** percentuais no nível de **pós-graduação ou acima**.

Bolsas x Sexo x Cor/raça

Pessoas negras foram as que **mais utilizaram** o benefício no ensino **superior**.

Já as **pessoas brancas** foram as que **mais** se beneficiaram na **pós-graduação ou acima**.



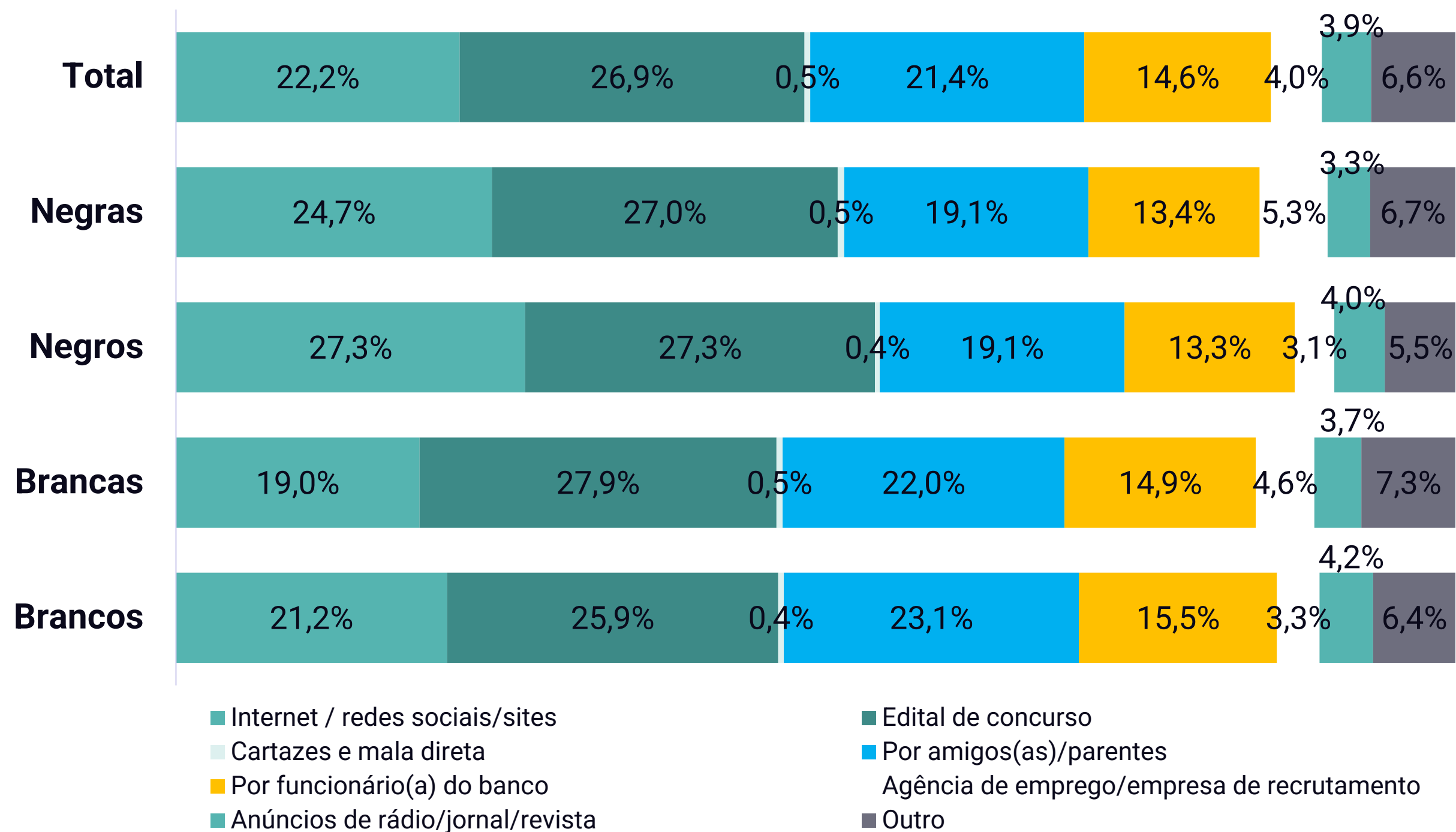
03

EMPREGO e LOCAL DE TRABALHO

Brasil



Conhecimento da vaga x Sexo x Cor/raça

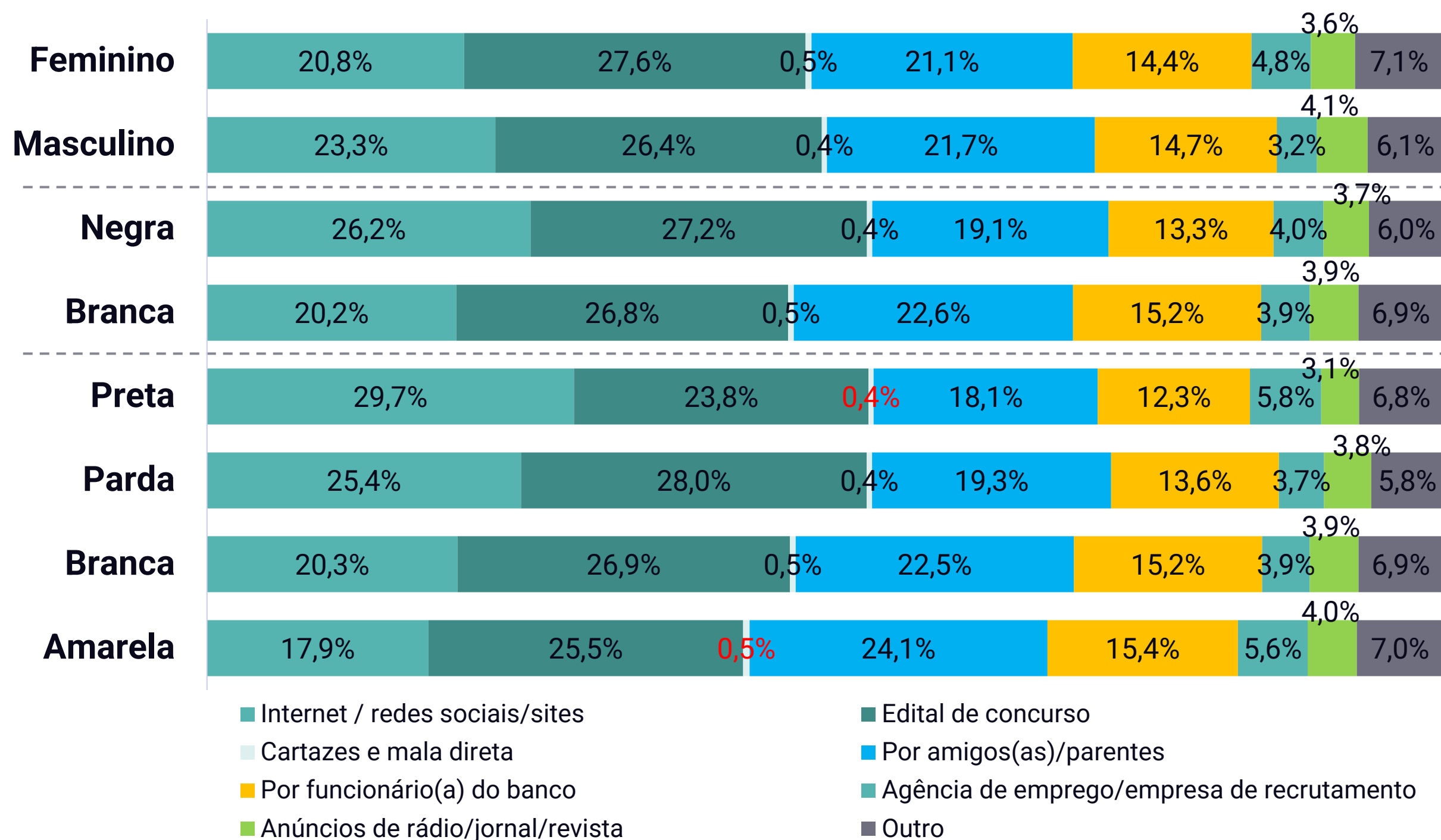


A principal forma de conhecimento da vaga foi **por Edital de concurso**, seguida por **internet/redes sociais ou sites**.

Pessoas negras apresentam maior proporção de conhecimento pela **internet/redes sociais ou sites**.

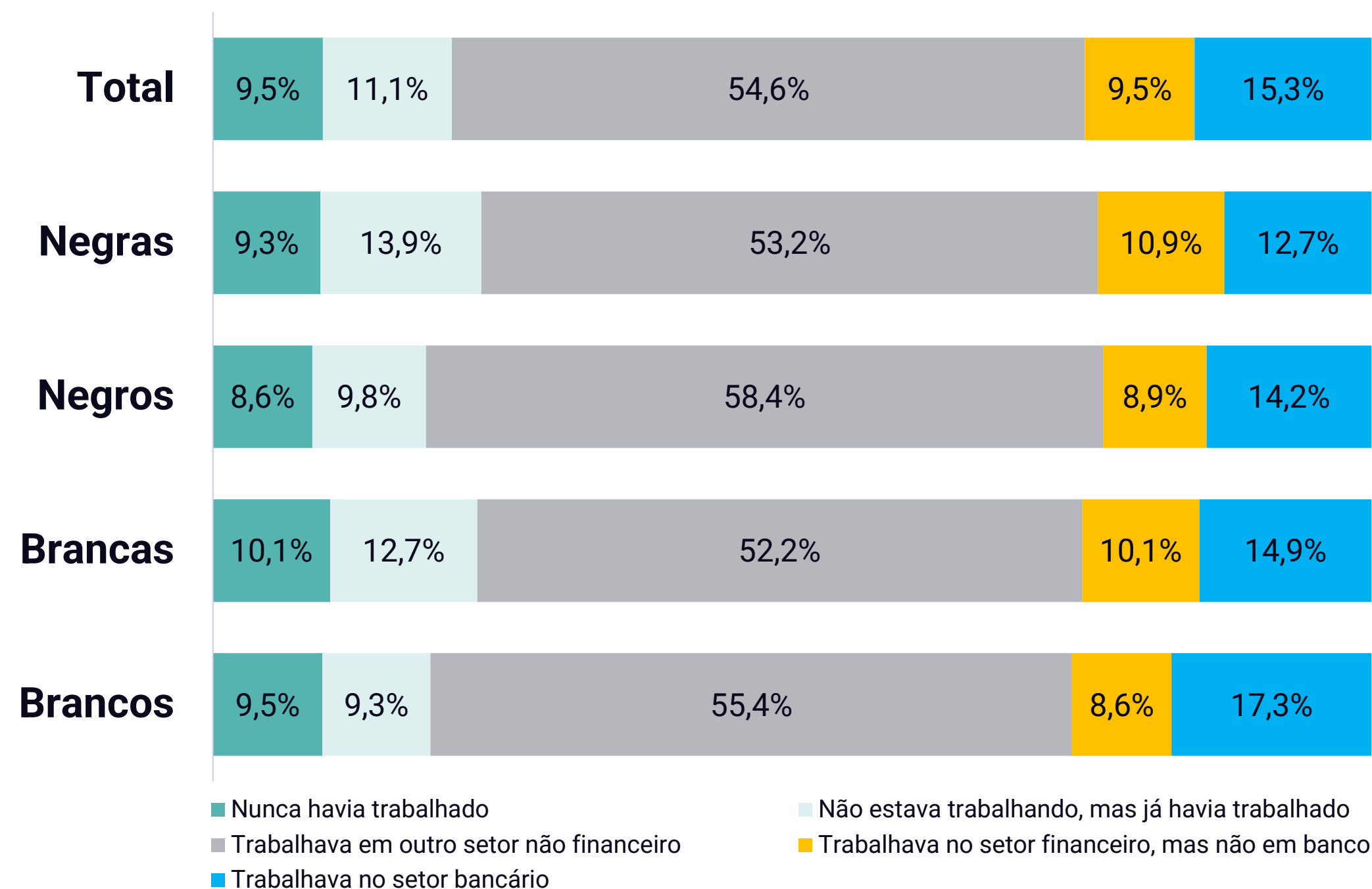
Pessoas brancas apresentam maiores percentuais para **Amigos e parentes**.

Conhecimento da vaga x Sexo x Cor/raça



Pessoas negras, em especial as pretas, apresentam o maior percentual de conhecimento pelas Redes Sociais.

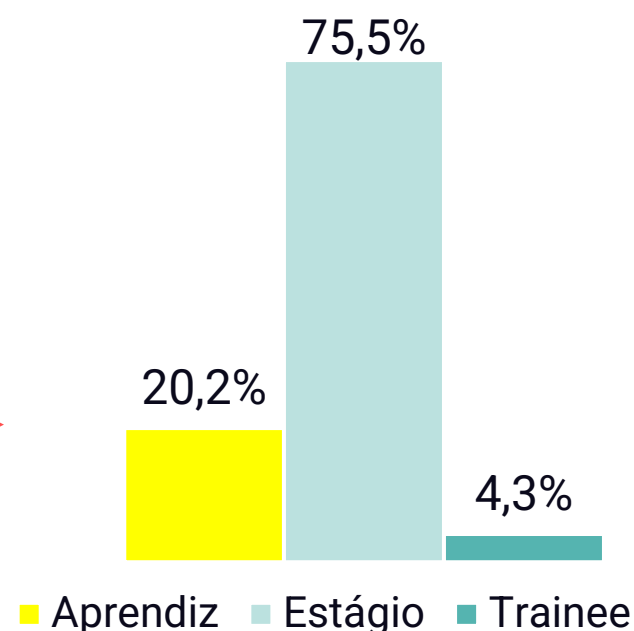
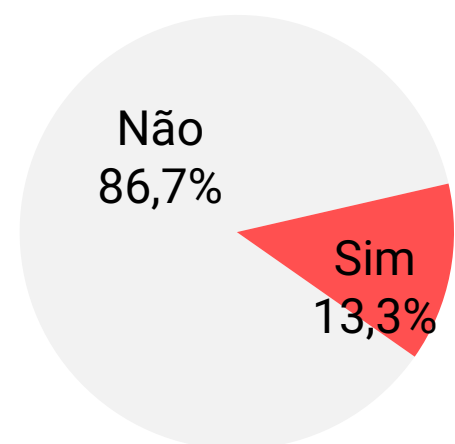
Situação anterior à contratação x Sexo x Cor/raça



Homens negros apresentam a maior proporção de pessoas que não estavam trabalhando no momento da contratação, mas já haviam trabalhado anteriormente.

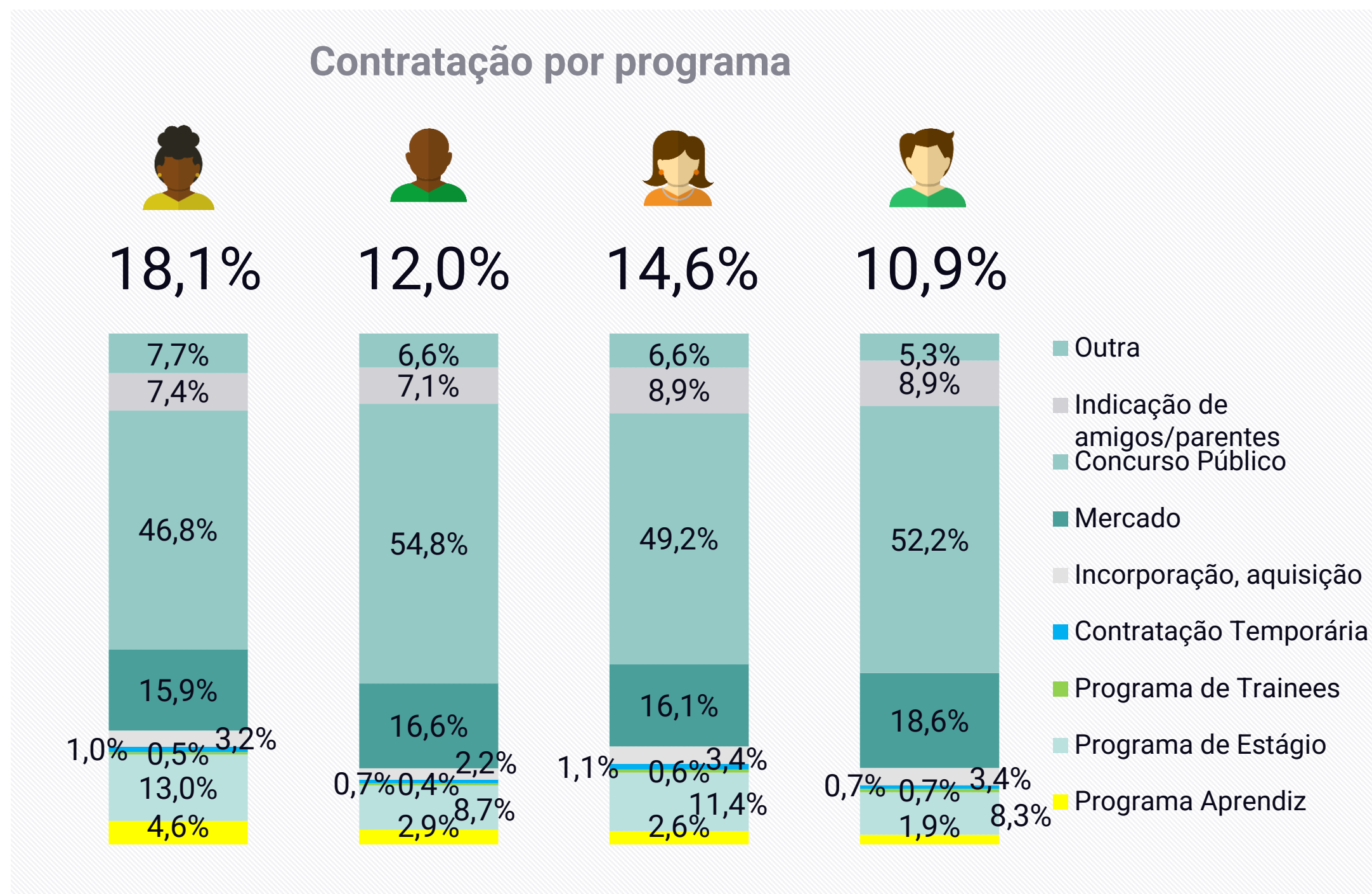
Primeiro meio de contratação x Sexo x Cor/raça

Contratação decorrente de algum programa específico (1)?



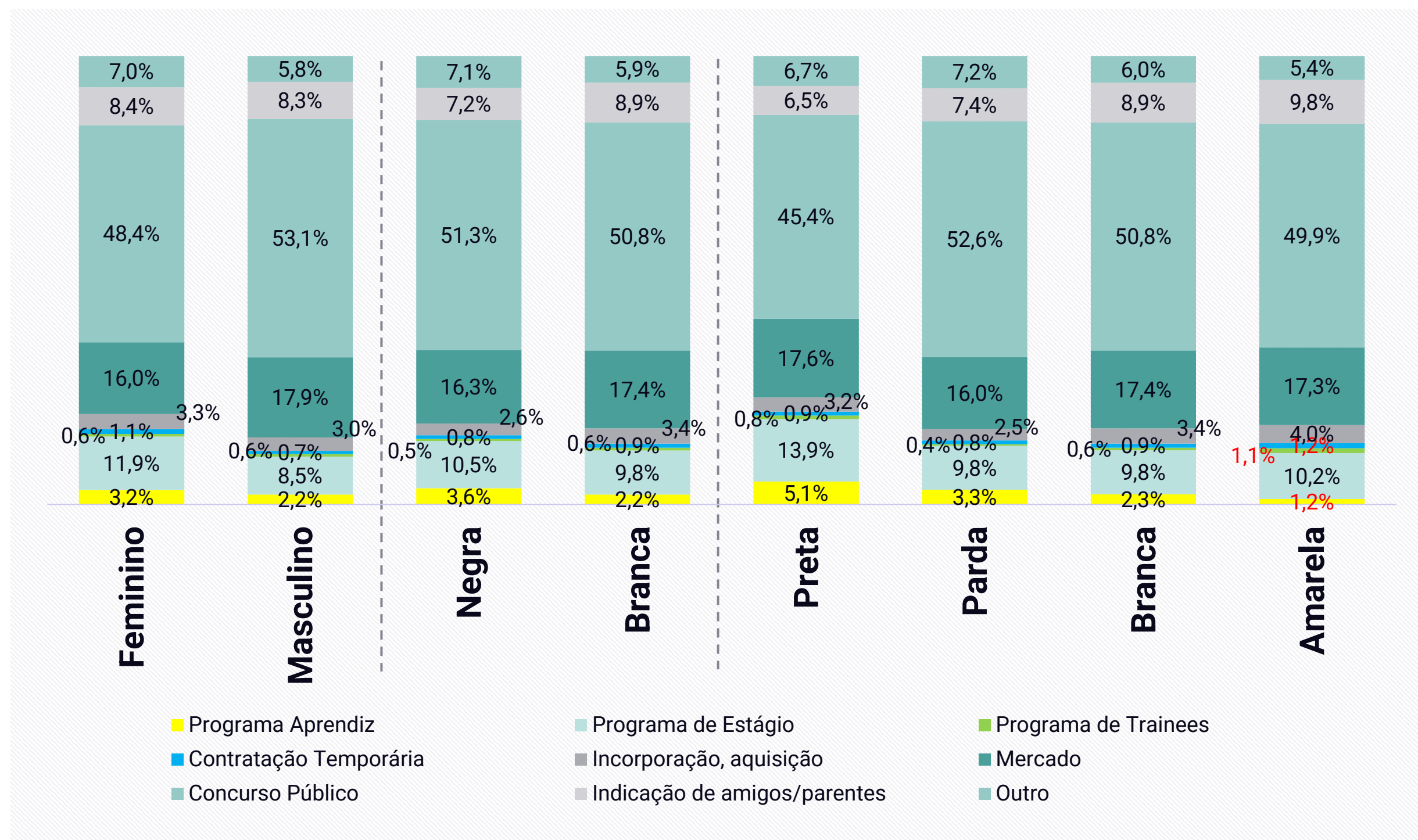
Mulheres apresentam maior proporção na contratação por programas.

Contratação por programa

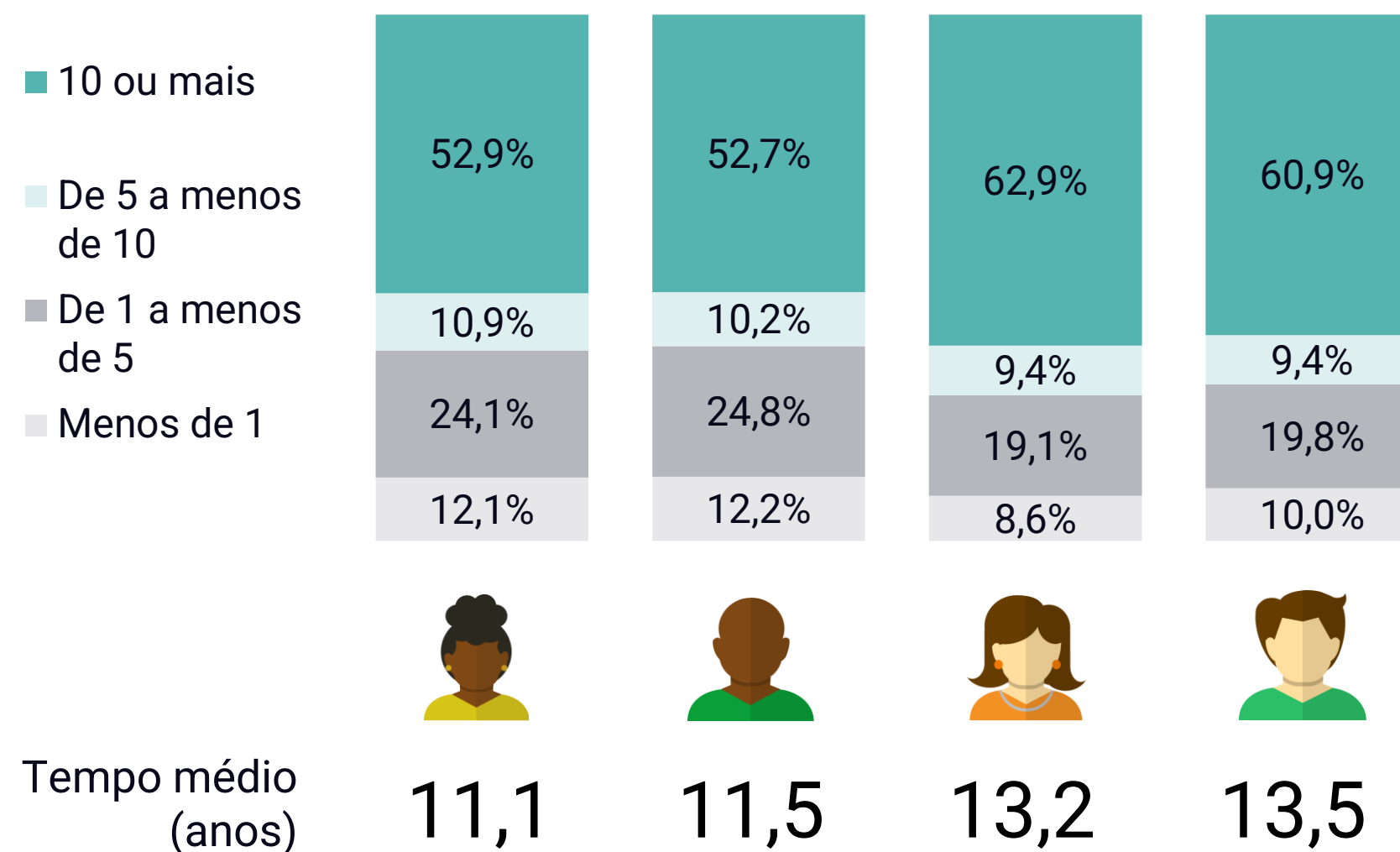
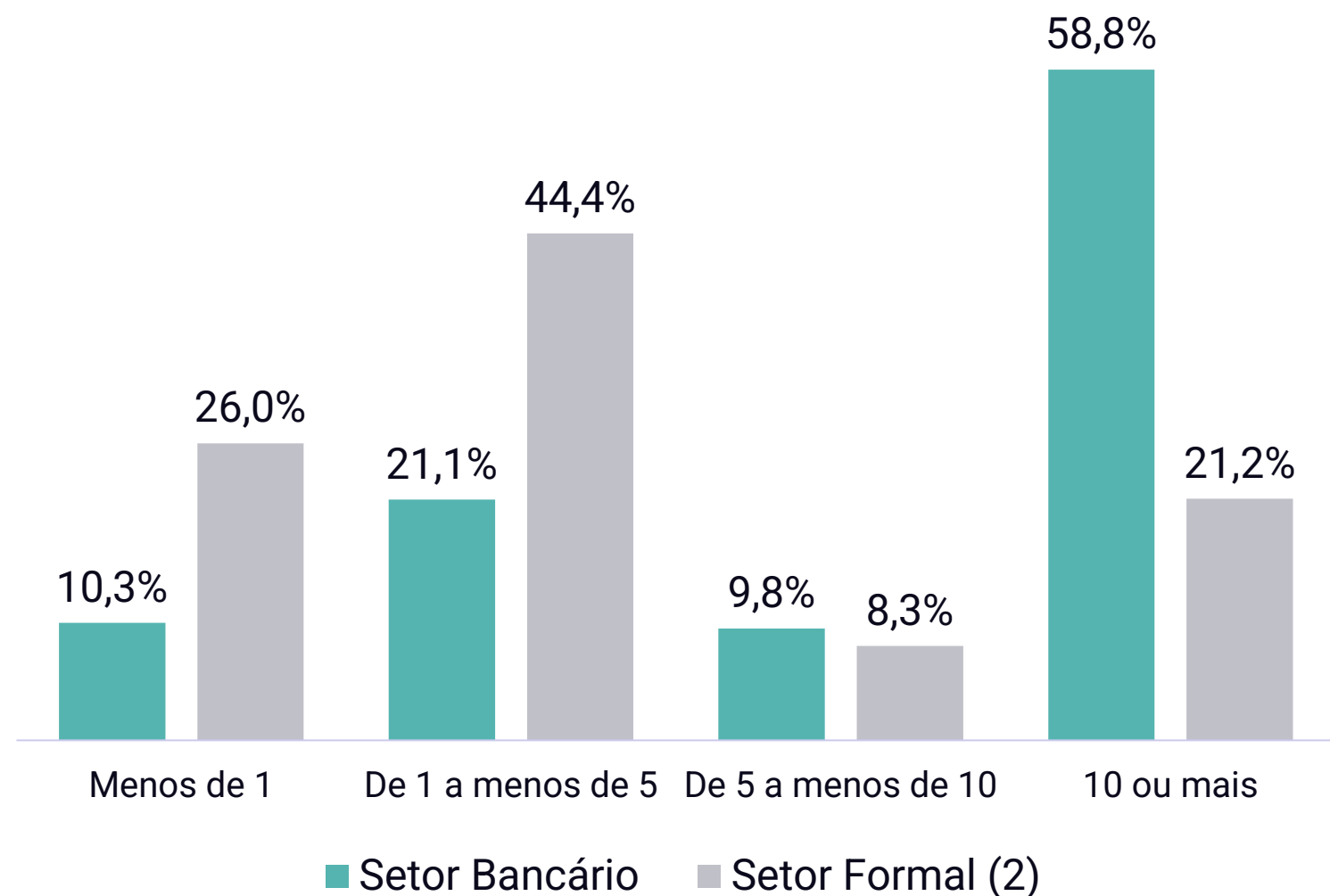


Primeiro meio de contratação x Sexo x Cor/raça

Pessoas pretas e mulheres são as mais contratadas na modalidade Estágio.







Tempo de emprego x Sexo x Cor/raça



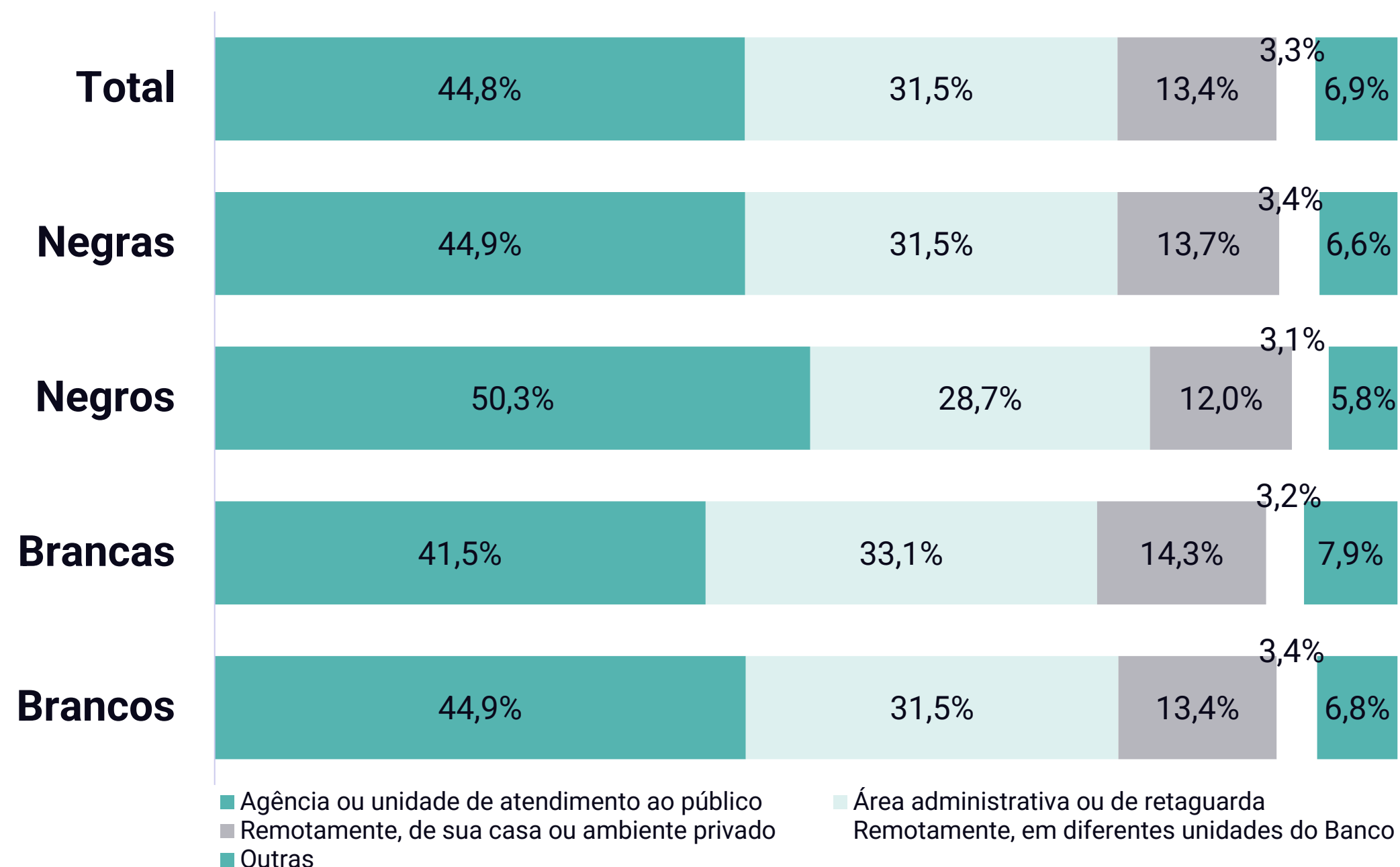
Em comparação com o setor, há maior proporção na faixa de 10 anos ou mais de vínculo. Pessoas brancas apresentam o maior percentual nessa faixa.

Localidade de trabalho x Sexo x Cor/raça

	Total				
Norte	4,4%	8,4%	8,6%	2,2%	2,5%
Nordeste	13,7%	19,1%	23,9%	8,3%	10,8%
Sudeste	55,4%	53,0%	45,7%	61,0%	56,6%
Sul	13,5%	5,9%	6,4%	17,1%	17,4%
Centro-Oeste	13,0%	13,6%	15,5%	11,5%	12,7%

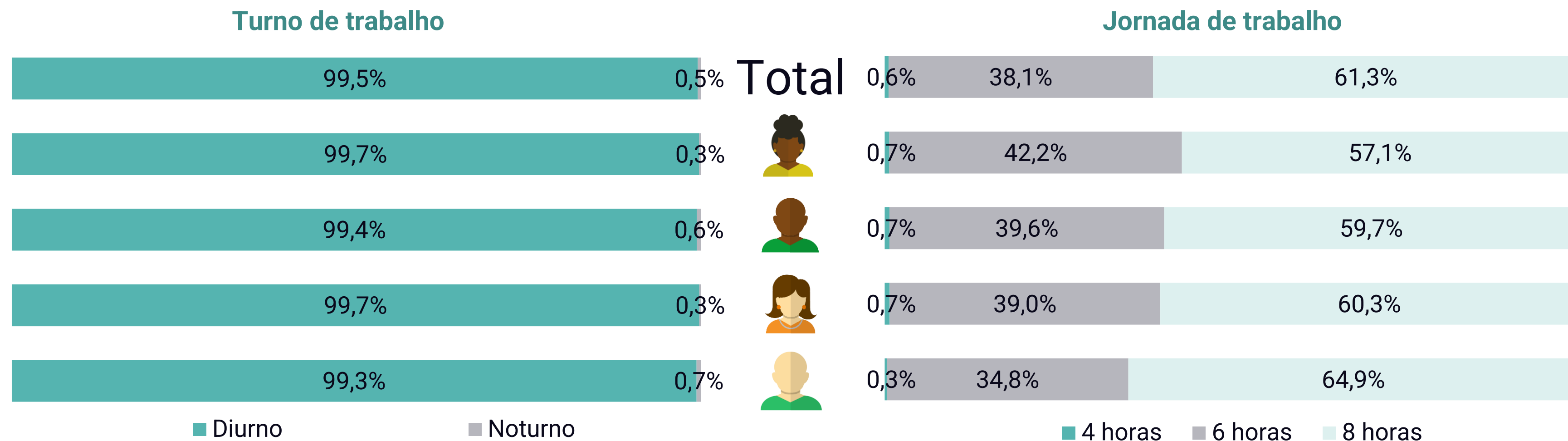
Mais de 55% das pessoas atuam na região Sudeste, concentrando a maior parcela da força de trabalho.

Ambiente de trabalho x Sexo x Cor/raça



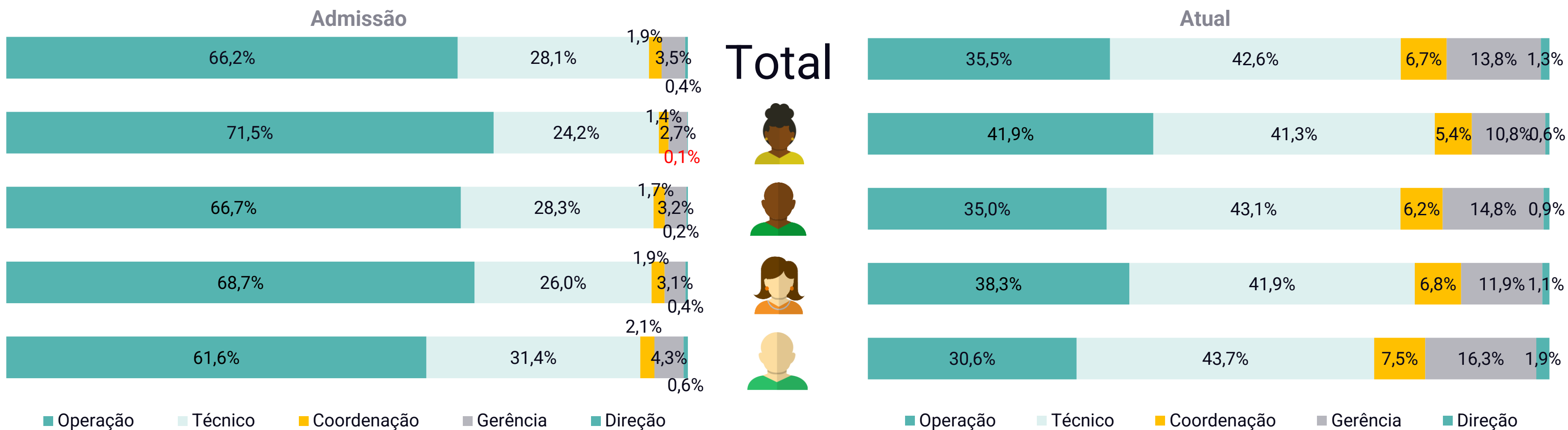
Homens negros apresentam maior proporção de presença em agências ou unidades de atendimento ao público.

Turno e jornada de trabalho x Sexo x Cor/raça



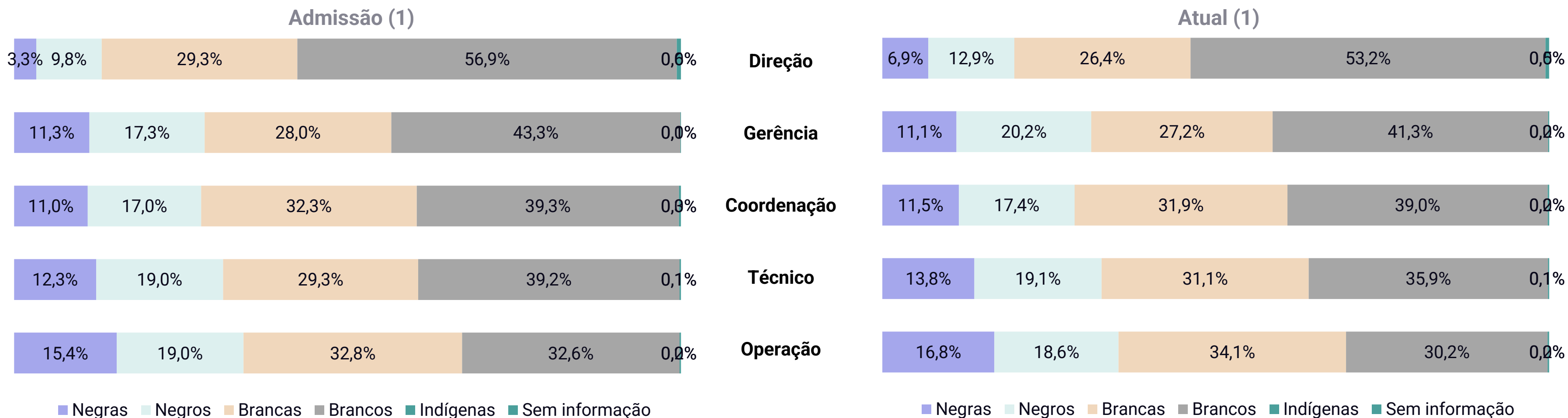
Pessoas brancas apresentam os maiores percentuais para jornada de 8 horas.

Grupo hierárquico na admissão e atual x Sexo x Cor/raça

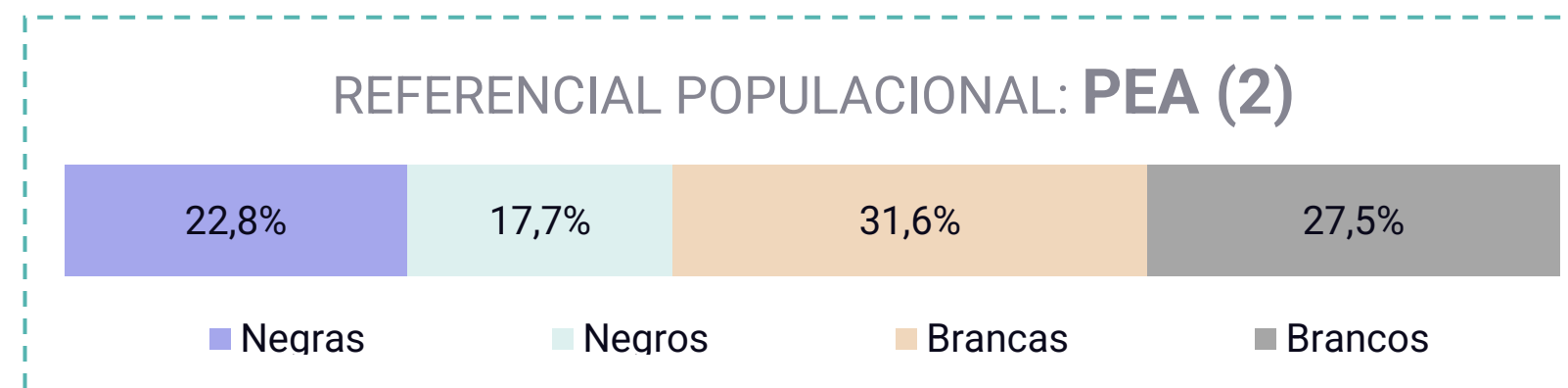


Mulheres negras apresentam o maior percentual de permanência no nível de **operação**, em relação aos demais grupos.

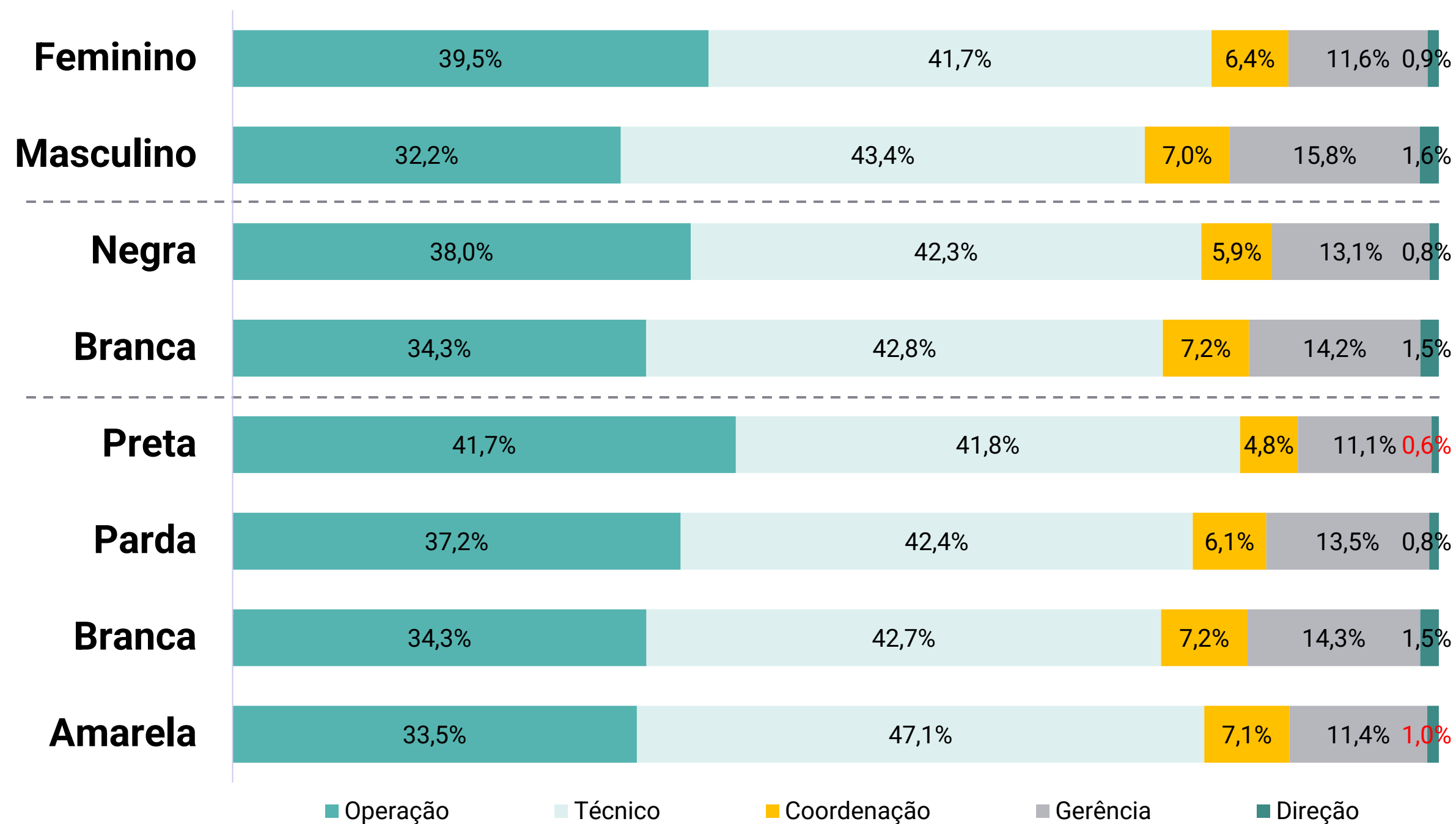
Grupo hierárquico na admissão e atual x Sexo x Cor/raça



Pessoas negras apresentam avanços para cargos de gerência e direção, apesar de seguirem com os menores percentuais em relação às pessoas brancas



Grupo hierárquico atual x Sexo x Cor/raça



Pessoas pretas são as que apresentam maior proporção no nível de operação e menor proporção no nível de direção.




Grupo hierárquico (estratégicos) atual x Sexo x Cor/raça

	Proporção de pessoas do sexo feminino	Proporção de pessoas de cor/raça negra	Proporção de mulheres negras
Universo de liderança do Setor Bancário (gerentes e diretores(as))	38,0%	30,4%	10,8%

Sub-representação de mulheres no universo de **cargos estratégicos** tanto em relação ao setor, quanto em relação aos referenciais populacionais.

Sobrerrepresentação de pessoas negras em relação ao setor formal, e **sub-representação** em relação à população.

VALORES REFERENCIAIS

				
Setor	Vínculos formais de diretores e gerentes (2)	46,9%	24,3%	10,9%
	Vínculos formais de diretores e gerentes (3)	47,6%	37,0%	17,3%
População	Ocupados 18+ (4)	54,3%	40,3%	22,4%
	PEA 18+ (5)	54,6%	40,5%	22,8%

Fonte: (1) Diversidade Corporativa, Setor Bancário, Censo da Diversidade - 2025.

(2) RAIS, 2024. Vínculos formais 18+ e pelo menos ensino superior incompleto em posição de membros superiores, diretores, dirigentes, gerentes em organizações de classes 6421, 6432, 6422, 6431 e 6423 da CNAE 2.0, no Brasil.

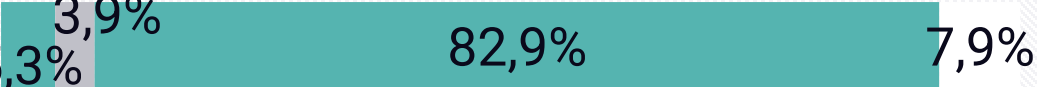

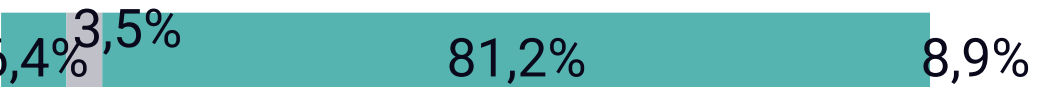

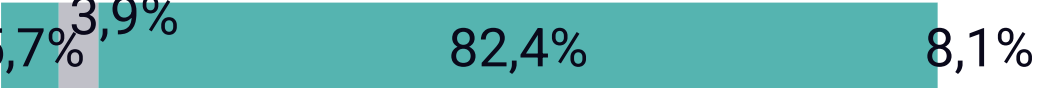

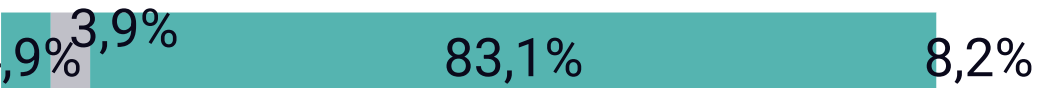

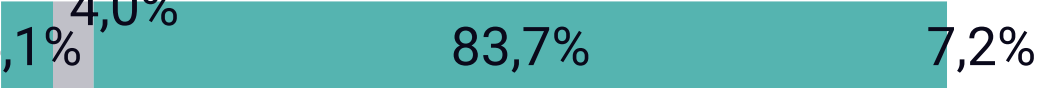
(3) RAIS, 2024. Vínculos formais 18+ e pelo menos ensino superior incompleto em posição de membros superiores, diretores, dirigentes, gerentes, no Brasil.

(4) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), 2024. Pessoas ocupadas com 18+ pelo menos ensino superior incompleto, Brasil.

(5) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), 2024. PEA com 18+ pelo menos ensino superior incompleto, Brasil.

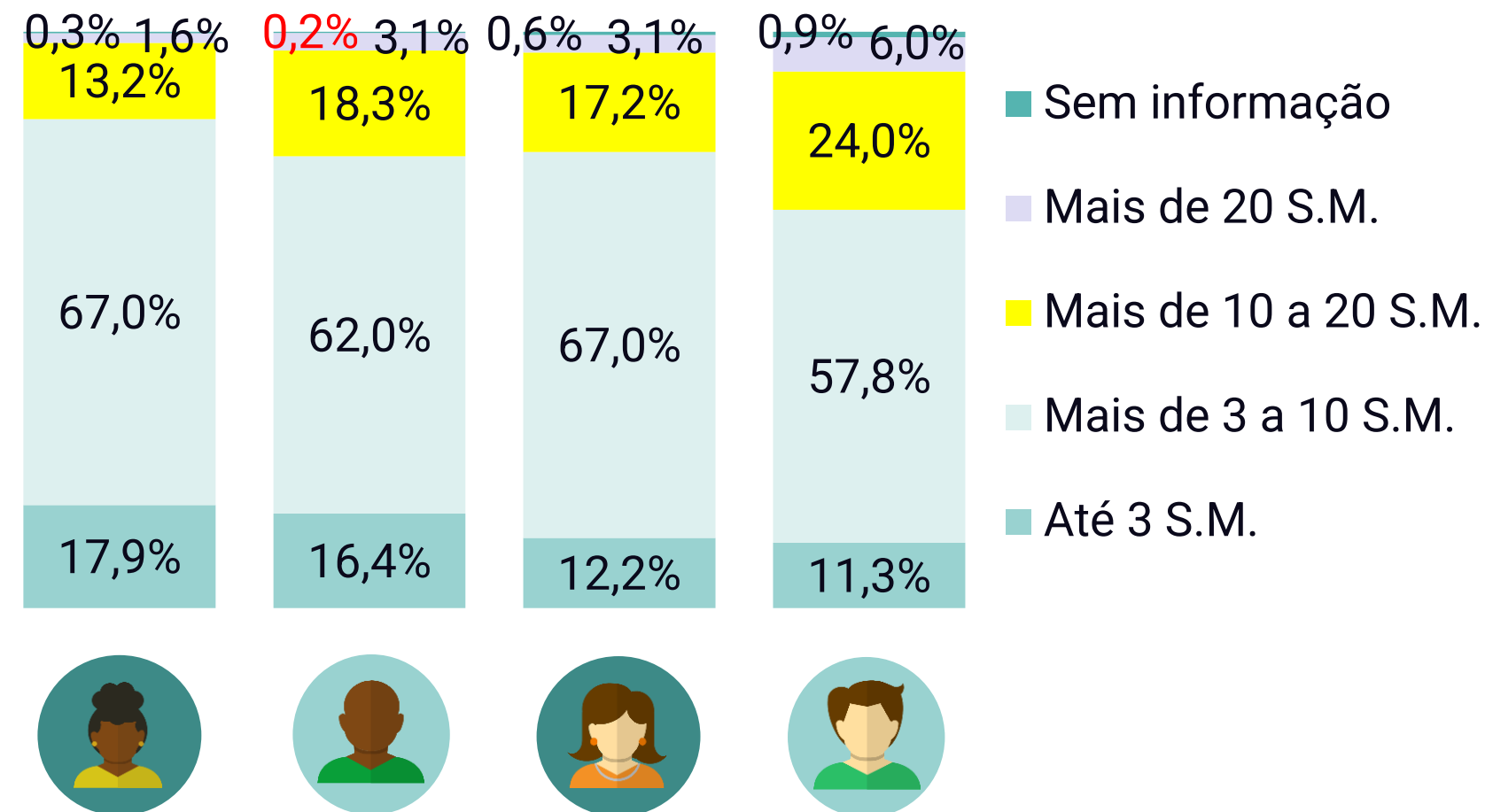
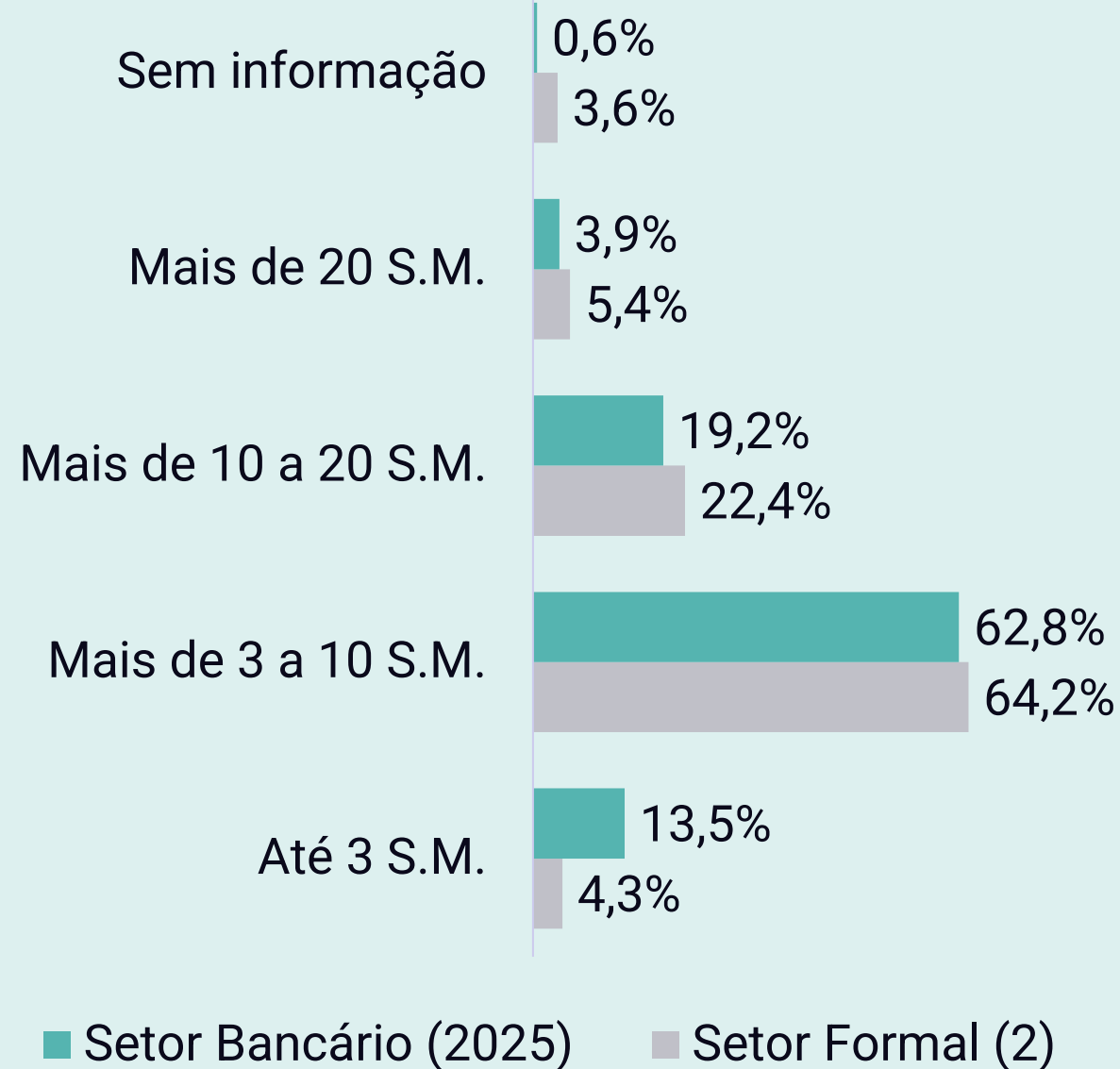
Obs.: Cor/raça negra = preta + parda. Cor/raça branca = branca + amarela.

Progressão x Sexo x Cor/raça

	Mudança de cargo (1)		Progressões (2) (média)	Tipo de mudança	Responsab. (3)	Salário (4)
	SIM	NÃO				
Total	48,2%	51,8%	2,85		83,8%	91,4%
	46,9%	53,1%	2,62		81,0%	90,7%
	47,6%	52,4%	2,84		85,0%	91,1%
	48,9%	51,1%	2,76		82,1%	91,2%
	48,2%	51,8%	3,03		86,0%	91,9%

Homens brancos apresentam o maior percentual de progressão funcional e salarial, em relação aos demais grupos, seguidos dos **homens negros**.

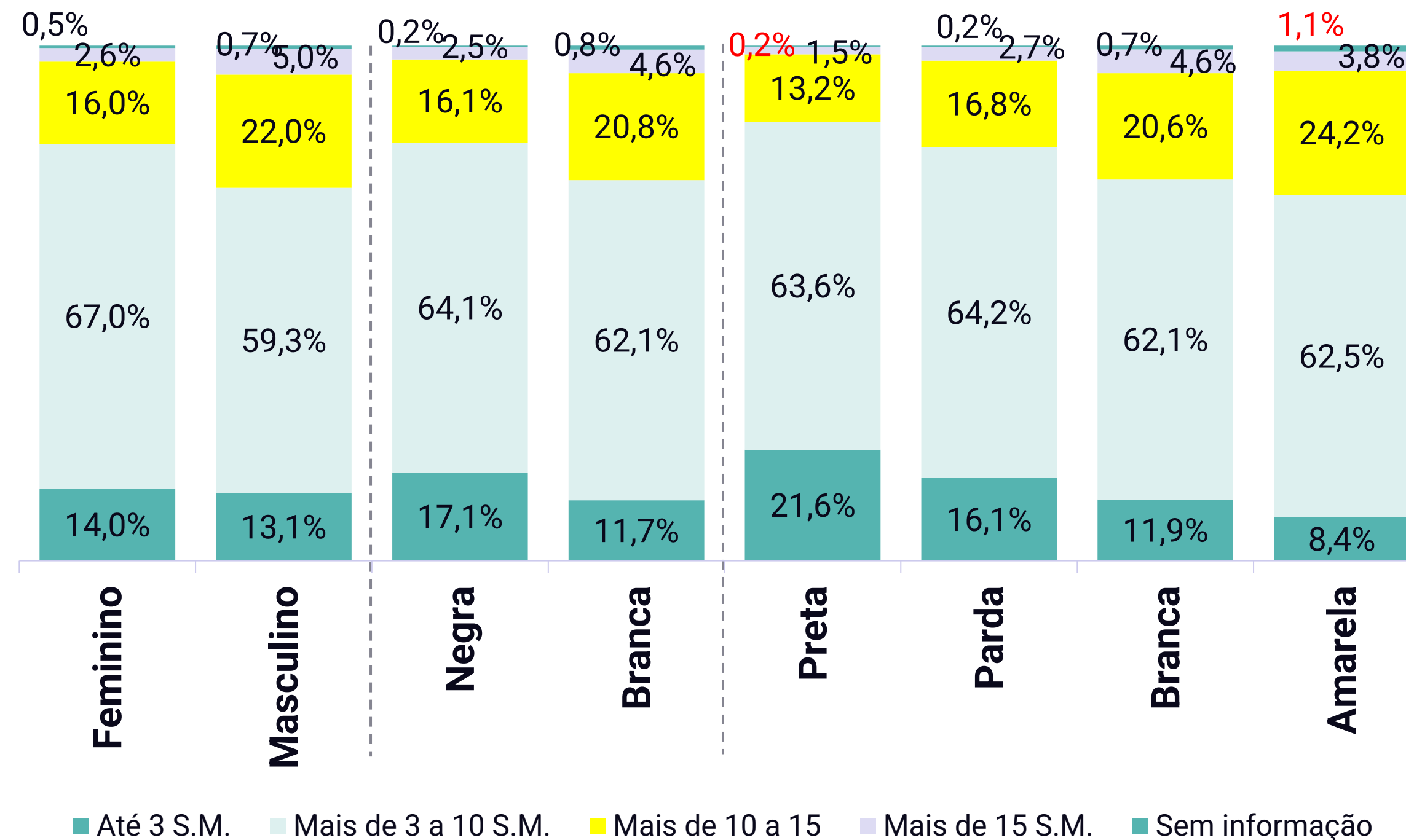
Faixa salarial x Sexo x Cor/raça



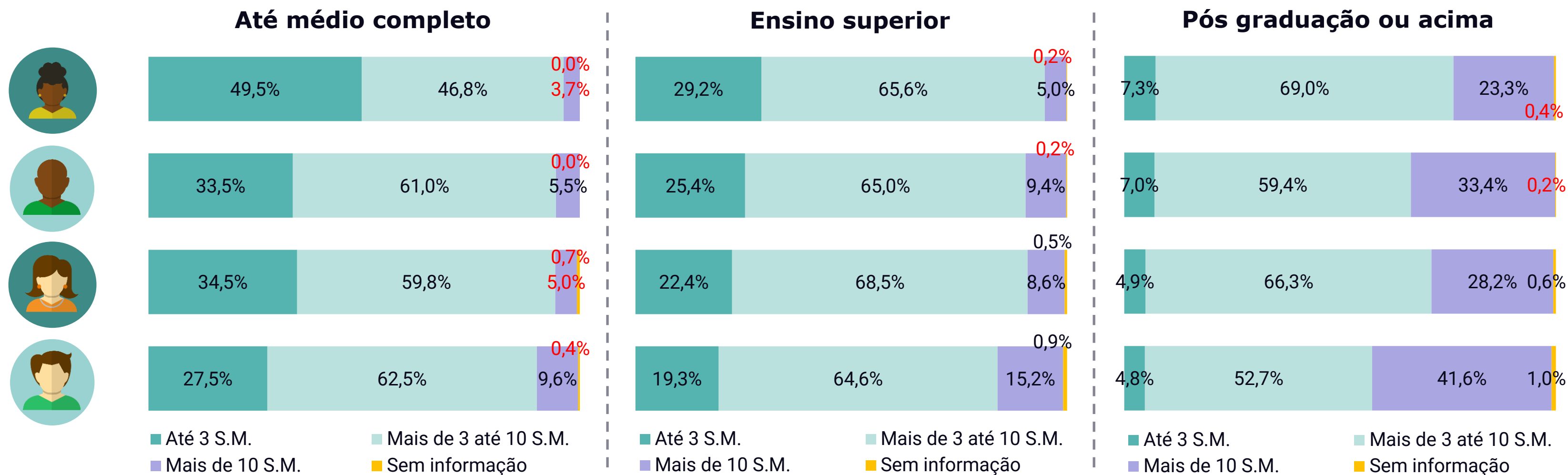
Homens brancos apresentam maior proporção nas faixas de **salários acima de 10 SM.**

Faixa salarial x Sexo x Cor/raça

Pessoas pretas apresentam maior percentual na faixa de **até 3 SM**, seguidas das **pessoas pardas**.

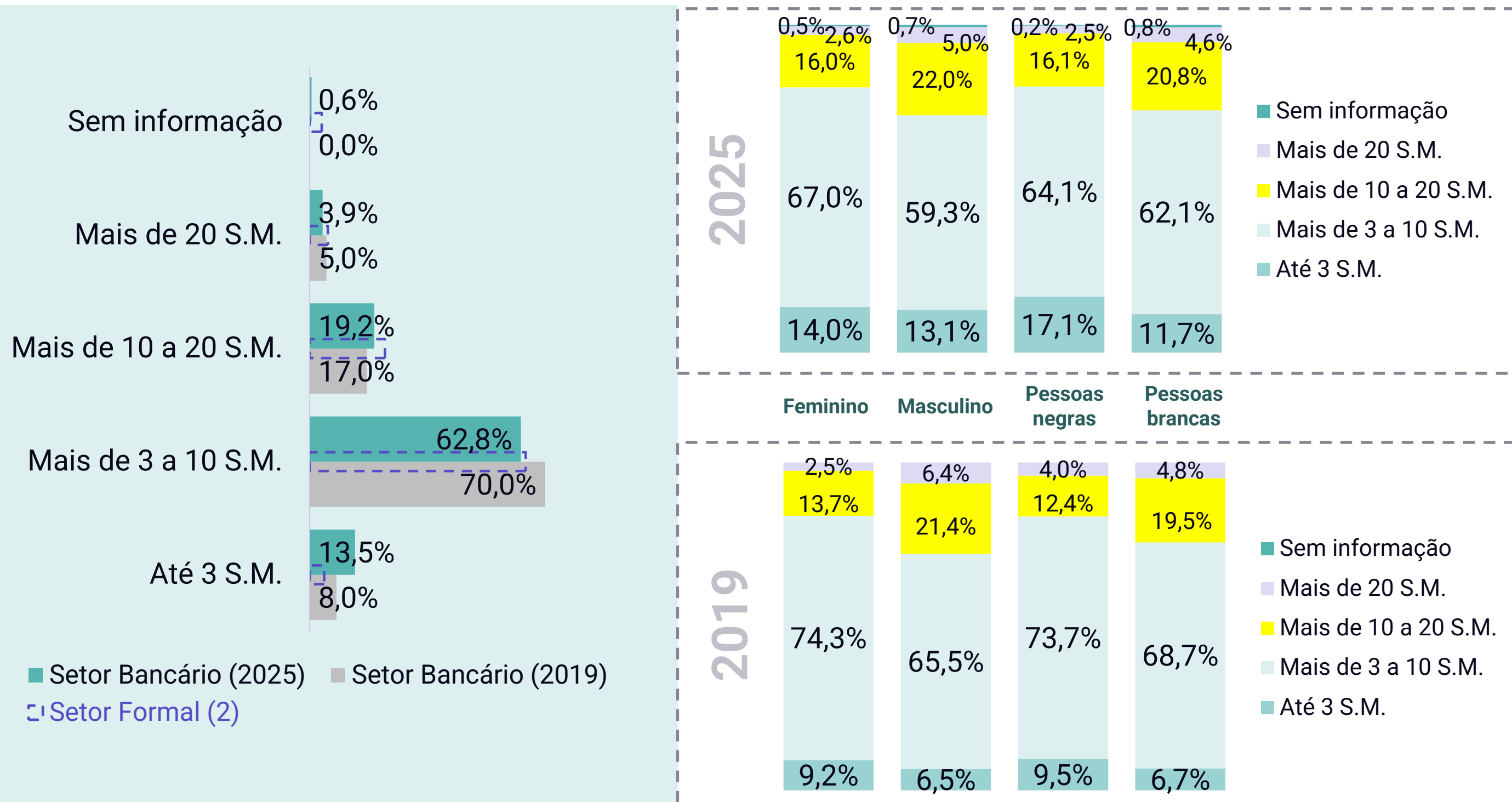


Faixa salarial x Escolaridade atual x Sexo x Cor/raça



Homens brancos com formação **pós graduação ou acima**, apresentam as maiores proporções na faixa salarial de mais de 10 SM. Já as **mulheres negras**, nessa mesma faixa, apresentam participação quase pela **metade** da observada entre homens brancos.

Evolução pelos censos: Faixa salarial x Sexo e Cor/raça



Ampliou a proporção de pessoas com até 3 S.M. e reduziu de pessoas negras com mais de 20 S.M.

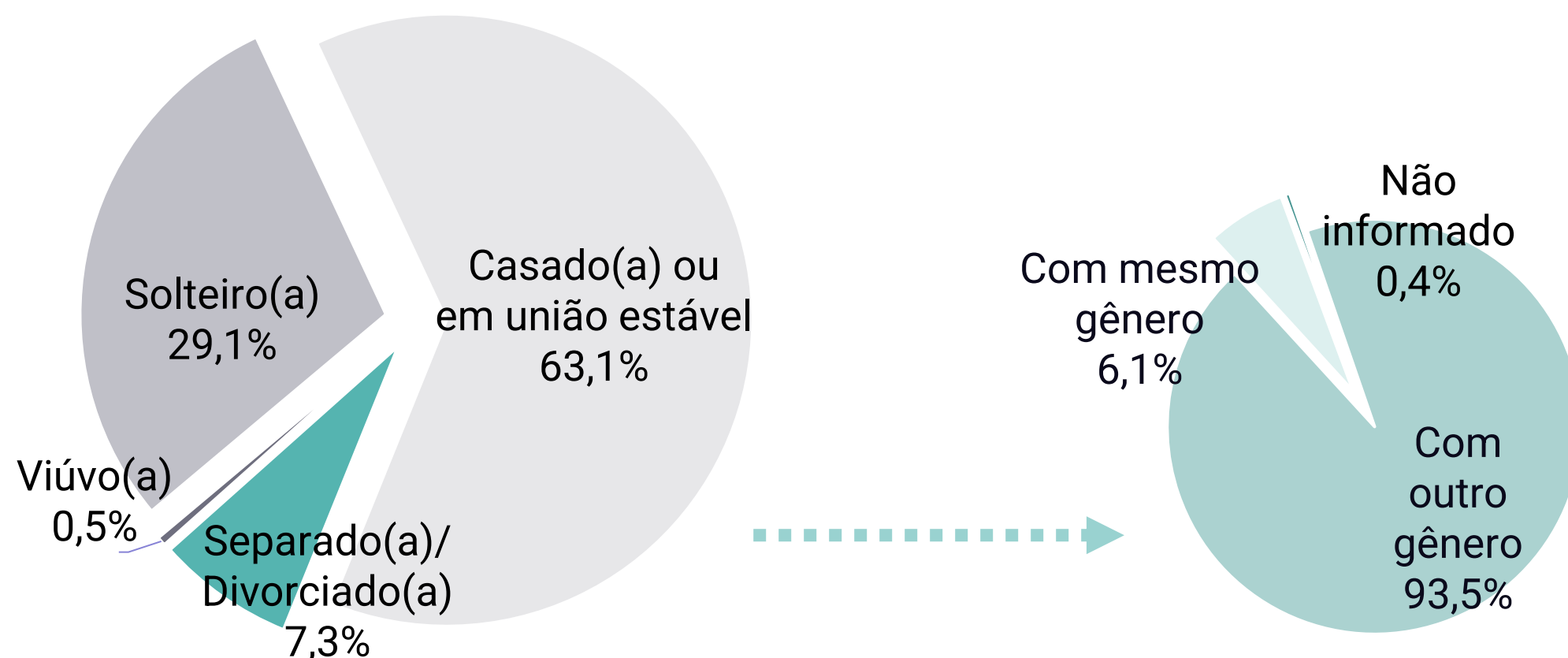
04

**ESTADO CIVIL, ORIENTAÇÃO AFETIVO-SEXUAL,
IDENTIDADE DE GÊNERO, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA,
RELIGIÃO**

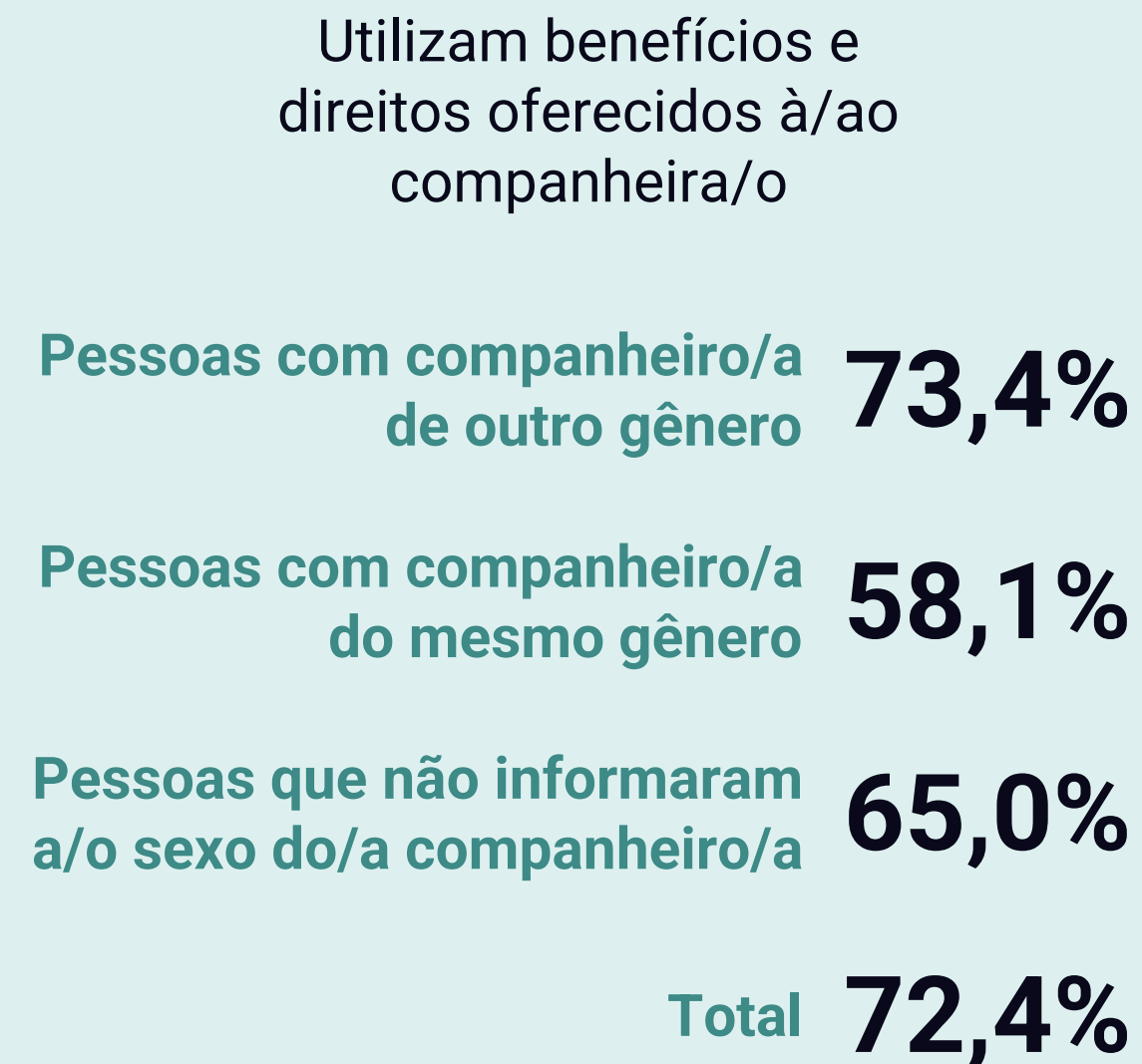
Brasil



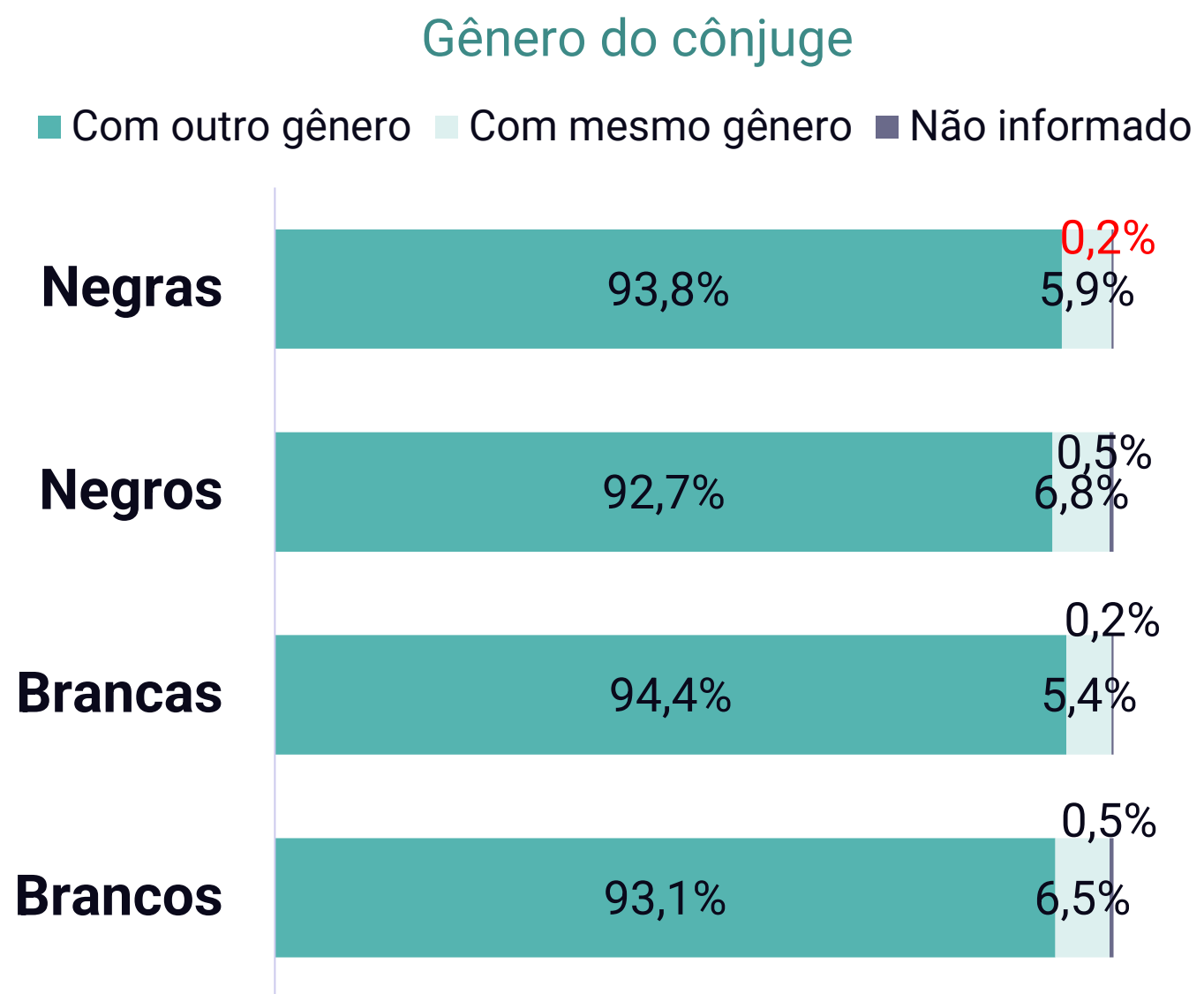
Estado civil e utilização de benefícios e direitos



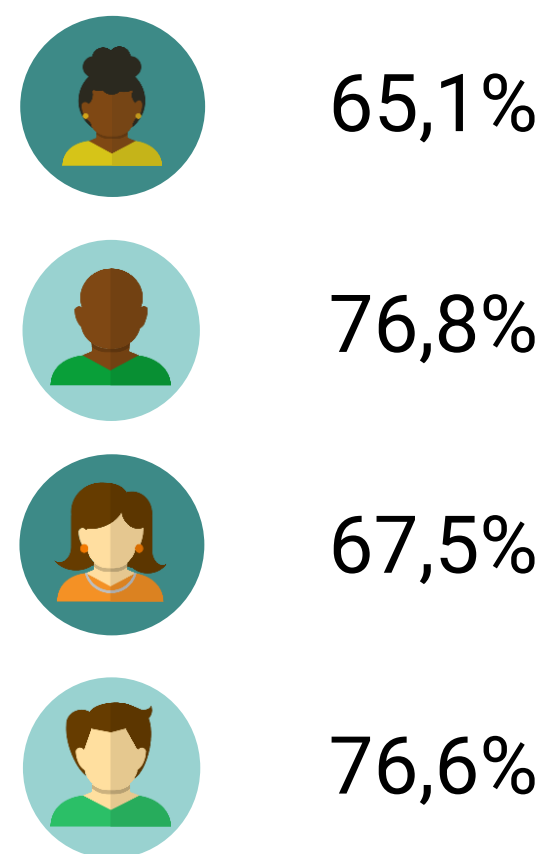
Das pessoas casadas ou em união estável, **93,5%** possuem relacionamento com **outro gênero**.



Estado civil e utilização de benefícios e direitos x Sexo x Cor/raça

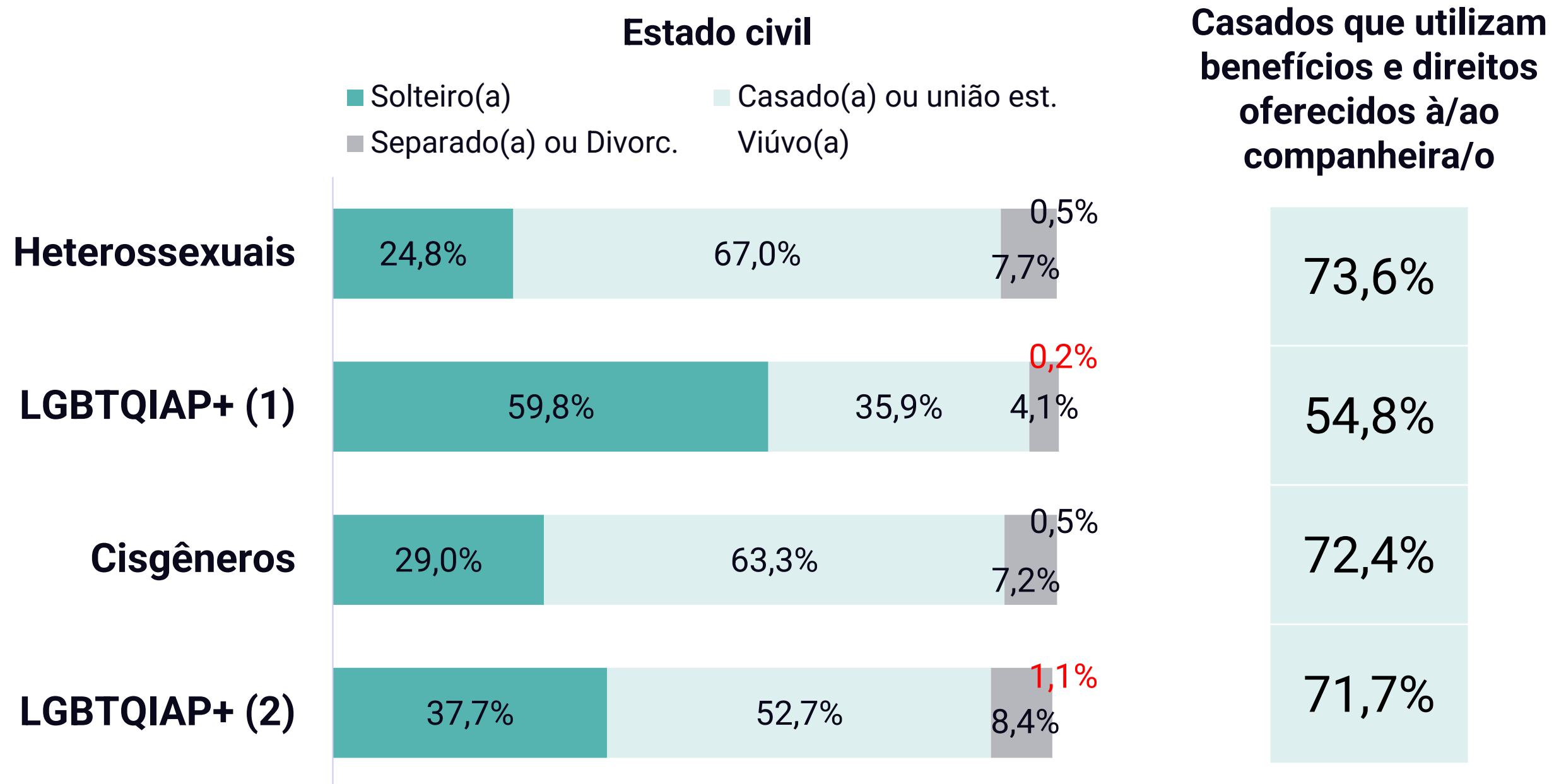


Utilizam benefícios e direitos oferecidos à/ao companheira/o



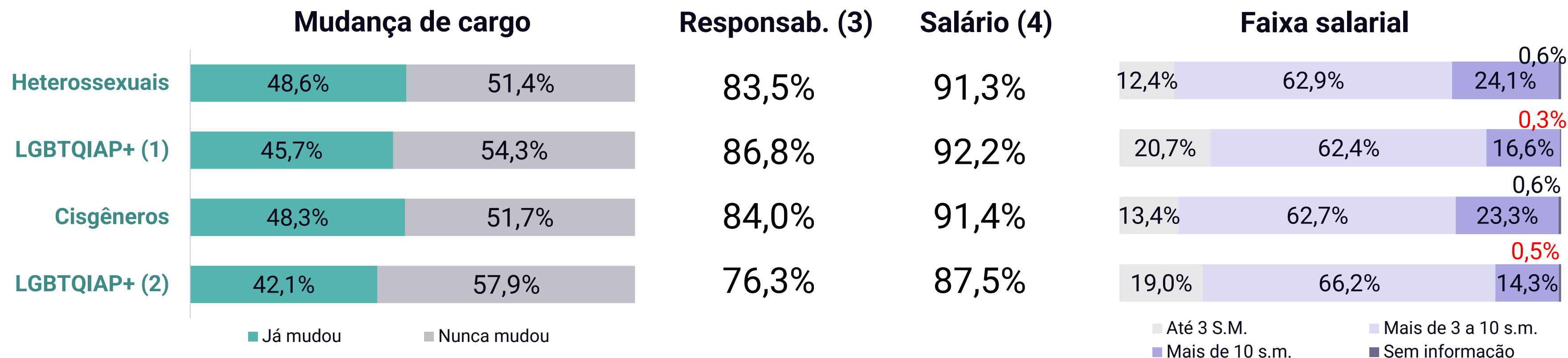
Homens são os que mais utilizam os benefícios para companheiros(as).

Estado civil e utilização de benefícios x Orientação afetivo-sexual e identidade de gênero



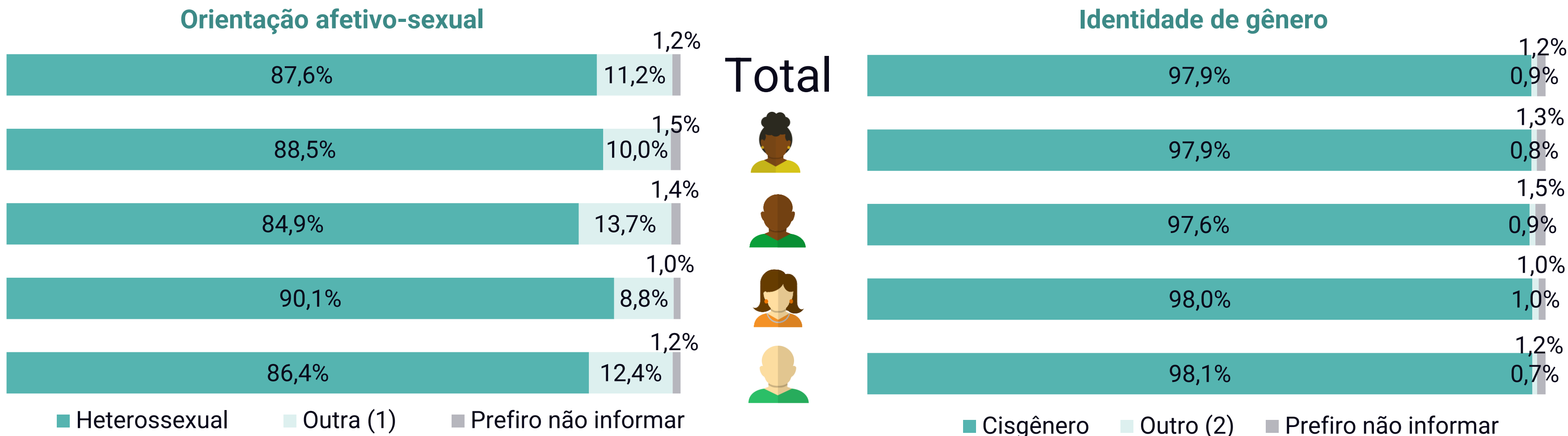
Pessoas Heterossexuais e Cisgêneros são as que mais utilizam os benefícios para companheiros(as).

Orientação afetivo-sexual e identidade de gênero x Progressão e Salário



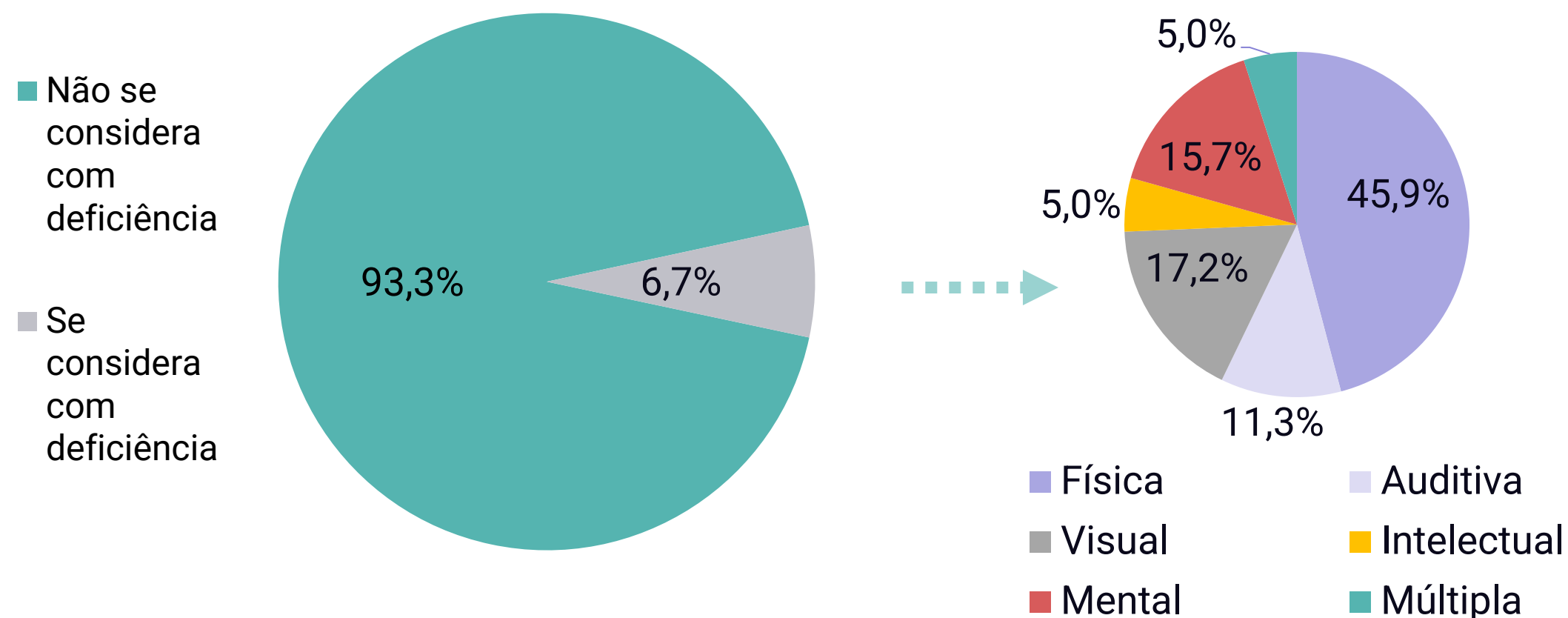
Pessoas **heterossexuais** e **cisgêneras** são as que possuem **proporções menores** na faixa de **até 3 SM**, e **maiores** na faixa **acima de 10 SM**.

Orientação afetivo-sexual e identidade de gênero x Sexo x Cor/raça

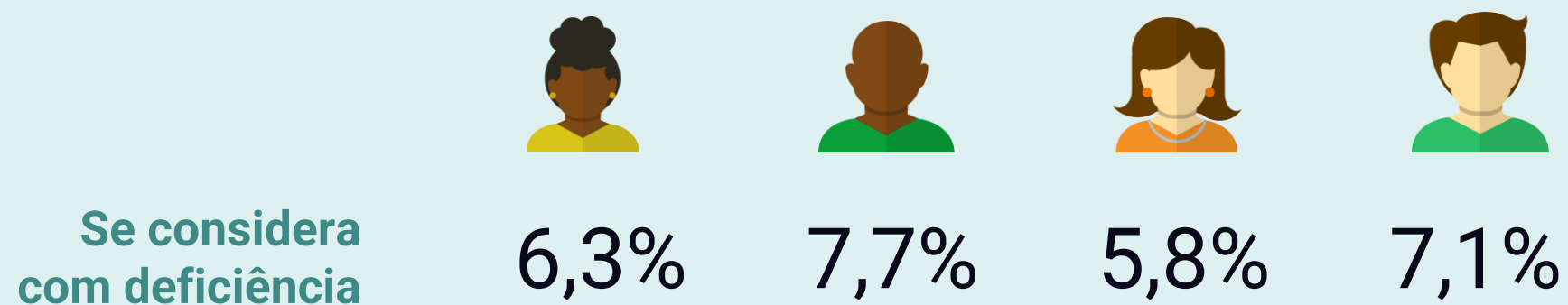


Preferiram não informar orientação afetivo-sexual e identidade de gênero, 1,2% das pessoas.

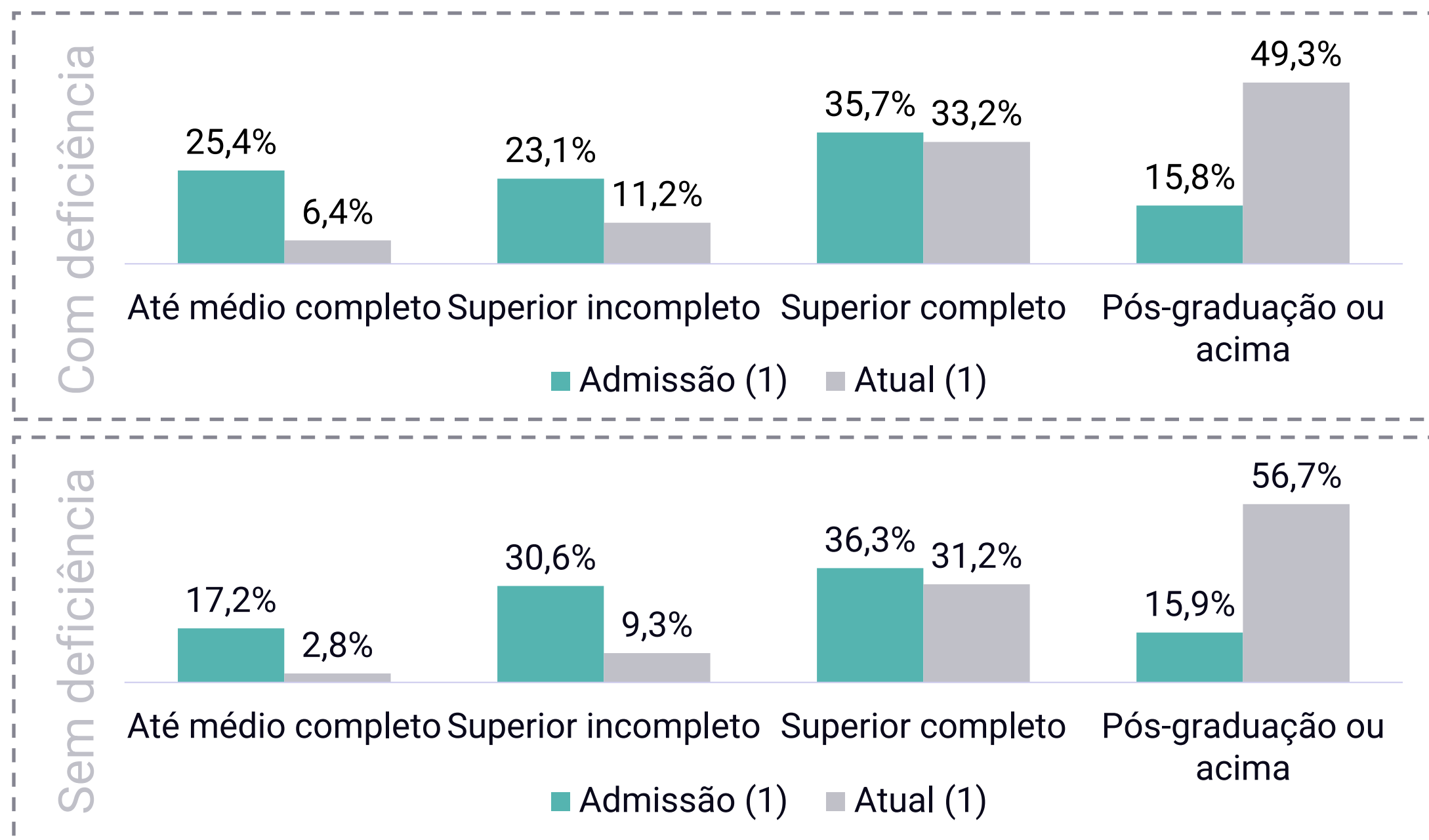
Pessoas com Deficiência



Dos 6,7% de pessoas que se consideram pessoa com deficiência quase metade declara deficiência física.

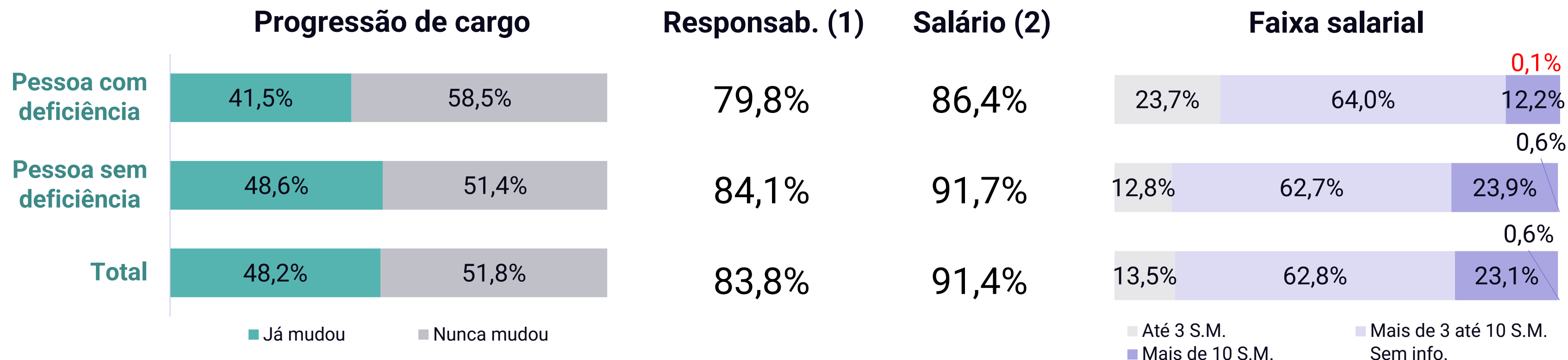


Deficiência x Escolaridade



O avanço na escolaridade de pessoa com deficiência apresentou avanços menores para o nível de pós-graduação e acima

Deficiência x Progressão e salário

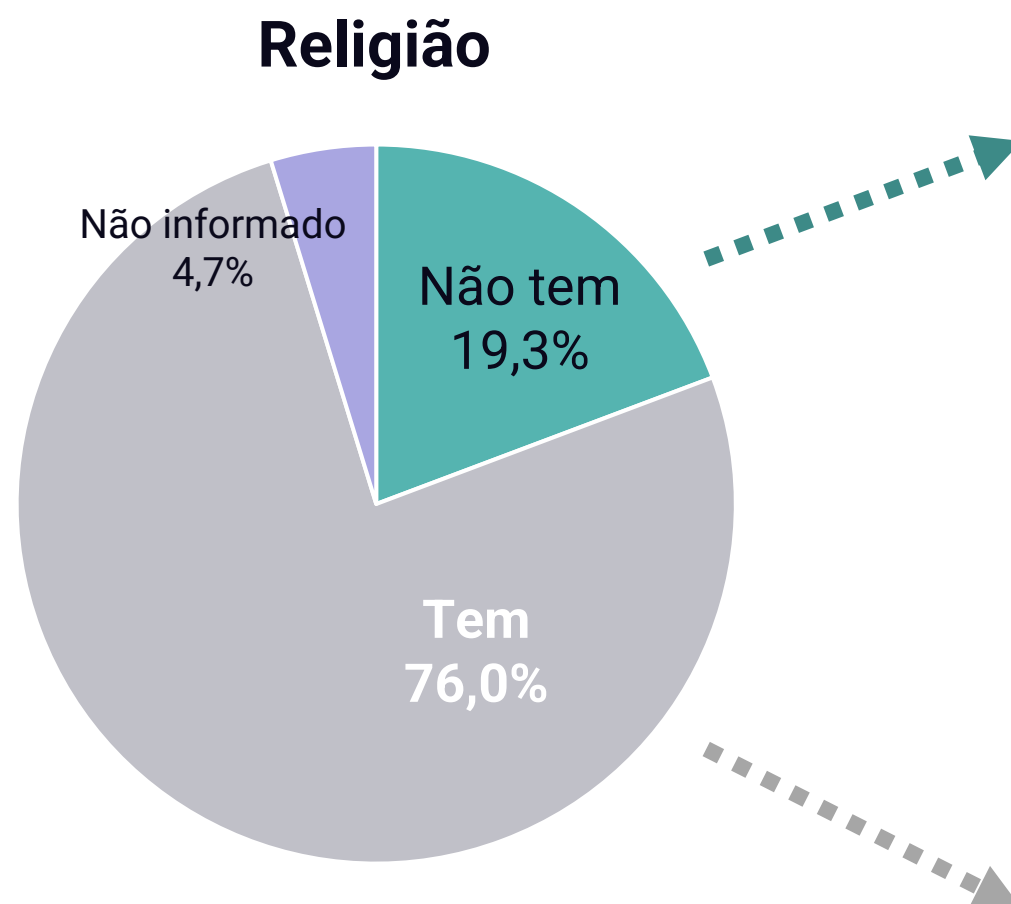


Pessoas com deficiência apresentam proporções menores na faixa acima de 10 SM e maiores na faixa até 3 SM.

Religião x Sexo x Cor/raça

Quase 76% das pessoas declaram ter religião, e dentre elas, as 3 religiões que aparecem com maior percentual são: Católica, Evangélica e Espírita.

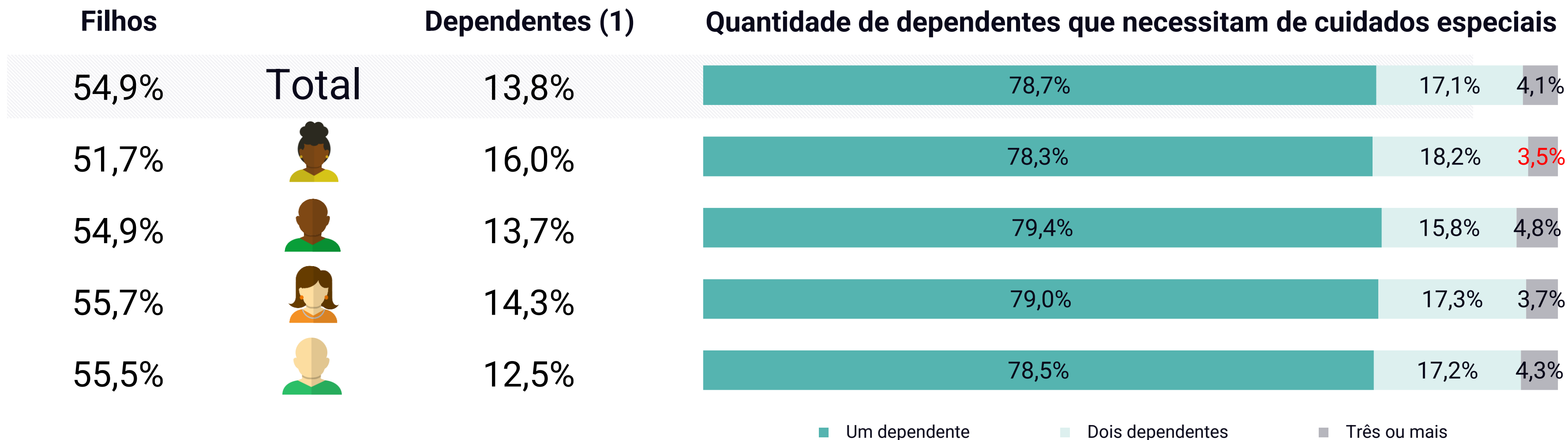
Quase 10% das pessoas se declararam como Agnósticas.



	TOTAL	Mulheres Negras	Homens Negros	Mulheres Brancas	Homens Brancos
Ateu	4,1%	1,3%	4,9%	2,2%	6,6%
Agnóstico	9,9%	6,7%	10,4%	8,3%	12,3%
Não informou	5,3%	5,5%	5,6%	5,2%	5,1%

	TOTAL	Mulheres Negras	Homens Negros	Mulheres Brancas	Homens Brancos
Budista	0,4%	0,3%	0,3%	0,5%	0,5%
Candomblé	0,6%	1,1%	0,8%	0,4%	0,4%
Católica	42,9%	41,0%	38,4%	45,4%	44,1%
Espírita	7,8%	7,4%	4,6%	10,9%	6,8%
Evangélica	15,0%	21,3%	19,1%	13,8%	11,2%
Judaica	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,3%
Protestante	3,2%	3,5%	4,3%	2,4%	3,1%
Umbanda	2,4%	3,0%	2,0%	3,0%	1,9%
Não informou	1,1%	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%
Outra (1)	2,4%	2,6%	3,0%	2,2%	2,2%

Filhos e Dependentes x Sexo x Cor/raça



Mais de 50% declaram ter filhos(as) e mulheres negras declaram maior proporção de dependentes com necessidades especiais

05





PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Brasil



Ambiente acessível para pessoas com deficiência x Sexo x Cor/raça

Quase 16% das equipes considera que o ambiente não é acessível para pessoas com deficiência.

	Ambiente não acessível para pessoas com deficiência	Ambiente interno não acessível para pessoas com deficiência	Ambiente externo não acessível para pessoas com deficiência
Total	15,8%	14,5%	6,6%
	18,0%	16,5%	7,2%
	14,7%	13,5%	6,7%
	17,9%	16,5%	7,0%
	13,4%	12,4%	5,9%

> Principais Constatações <

Principais Constatações 2025



Sexo e cor/raça

01

- ❖ **Sub-representação feminina** na comparação com a PEA e com setor formal;
- ❖ A proporção de pessoas negras está **abaixo** do índice da **PEA e acima do setor formal**;
- ❖ O percentual de discordância do quesito cor/raça do cadastro administrativo com a autoclassificação coletada é de 28,7%



Faixa etária e qualificação

02

- ❖ **Perfil etário inferior** ao do setor formal na faixa **de 25 a 34 anos** e **maior** nas demais faixas;
- ❖ **Mulheres** são, em média, **mais jovens** na comparação com **homens**;
- ❖ **Pessoas negras** são, em média, **mais jovens** na comparação com pessoas brancas;
- ❖ **Escolaridade de atual** apresenta progressão em todos os níveis;
- ❖ As diferenças de escolaridade são estabelecidas na admissão;

Principais Constatações - progressões 2008-2025



Sexo e cor/raça

01

- ❖ O setor permanece majoritariamente masculino, passando de 51,6% em 2008 para 54,0% em 2025
- ❖ A presença de pessoas negras cresceu de 19,0% em 2008 para 33,1% em 2025 (+14 p.p.), com aumento tanto de mulheres negras (8,2% para 14,3%) quanto de homens negros (10,8% para 18,9%), embora **pessoas brancas** ainda representem **66,7% do total**.



Faixa etária e qualificação

02

- ❖ **Redução de 17 p.p. nas faixas até 34 anos**
 - ✓ Até 24 anos: cai de 13,6% (2008) para 7,0% (2025)
 - ✓ 25 a 34 anos: cai de 34,8% para 23,9%
- ❖ **Aumento nas faixas acima de 35 anos**
 - ✓ 35 a 54 anos: cresce de 50,3% (2008) para 58,4% (2025)
 - ✓ 55 anos ou mais: salta de 1,3% para 10,6%
- ❖ **Pós-graduação ou acima mais que dobrou**
 - ✓ 24,6% (2008) → 56,2% (2025)
 - ✓ Crescimento contínuo em todas as edições.

Principais Constatações



Emprego e local de trabalho

- ❖ Cerca de 22% teve conhecimento da vaga por **internet/redes sociais/sites**, com maiores proporções para o segmento de **pessoas negras**;
- ❖ A permanência das pessoas no setor bancário é maior do que no setor formal;
- ❖ **Homens** apresentam maior evolução para cargos de **Coordenação e Liderança**, na comparação com mulheres;
- ❖ **Mulheres negras** permanecem mais no grupo **Operacional/Técnico** e tem **menor evolução** para cargos de liderança;
- ❖ **Mulheres negras** é o segmento com **menor percentual de progressão** e com **menor média de vezes**;
- ❖ Nas faixas salariais **acima de 10 SM**, **homens brancos** apresentam proporção de participação próxima ao **dobro** em relação às mulheres negras – (30,9% e 15,1%, respectivamente);

03

Principais Constatações



Estado civil, orientação afetivo-sexual, identidade de gênero, pessoas com deficiência e religião.

- ❖ Das pessoas casadas ou em união estável, **6,1%** possui relacionamento com pessoas do **mesmo gênero**;
- ❖ Pessoas casadas com companheiro/a do mesmo gênero **utilizam menos** os benefícios e direitos oferecidos a companheira/o;
- ❖ Os percentuais de “prefiro não informar”, no geral, para **identidade de gênero e orientação afetivo-sexual** é de 1,2%;
- ❖ Pessoas **heterossexuais** e **cisgêneros** são as que **mais utilizam** os benefícios e direitos para companheiros(as);
- ❖ Quase 5% das pessoas preferiu não informar sua religião;

04



Censo da **DIVERSIDADE**

Para a Equidade Racial no mundo corporativo.



 divcorp.com.br