

Informações básicas sobre a organização: Razão Social: CIEDS - Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável

Ramo de Atividade: Terceiro Setor

Ano de Fundação: 1998

Endereço Completo: Rua Conselheiro Saraiva, nº 28 – 8º andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – Cep: 20021-130

Nome e Titulação da responsável pela inscrição: Roselene Souza, Diretora de Gente e Cultura

Número de empregados: 265 colaboradores

Brevíssima descrição da atividade principal da organização:

O CIEDS, Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável, fundado em 1998, é uma Instituição Social Sem Fins Lucrativos, filantrópica, signatária do Pacto Global da ONU, com status de Consultor Especial do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas – ECOSOC e membro do Grupo Consultivo da Sociedade Civil do Banco Interamericano de Desenvolvimento – ConSOC Brasil do BID. Foi eleito em 2024, pela segunda vez consecutiva, a organização social mais relevante do Brasil e da América Latina e a 44ª do mundo, pelo prêmio internacional *thedotgood*.

O CIEDS é uma organização da sociedade civil com 26 anos de experiência que atua com diversas causas e públicos para o enfrentamento à pobreza. Elabora soluções sociais que fortalecem territórios, conectando empresas, governos, organizações e pessoas. Criadores, articuladores e executores de iniciativas de impacto social em todo o Brasil. Sua missão é mais prosperidade para todas as pessoas e a visão é um país mais justo, democrático e sustentável, com melhores oportunidades para todas as pessoas.

O conjunto de ações empreendidas pelo CIEDS tem gerado impactos positivos para todos os seus públicos. Em 26 anos, foram mais de 760 projetos, com mais de 1000 parceiros, impactando diretamente mais de 2.5 milhão de pessoas em todo o Brasil.

TÍTULO: Vozes Mais diversas: Uma iniciativa para diversidade e inclusão dentro e fora do CIEDS.

RESUMO: “Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar”. É com essa frase de Vernã Myers, mulher, negra, americana, consultora de diversidade, autora, palestrante e vice-presidente de estratégia de inclusão da Netflix, que iniciamos o breve resumo de nosso case.

Esta frase mobilizou e mobiliza o CIEDS (Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável) a ser uma organização cada vez mais diversa e inclusiva, para seus públicos interno e atendido.

Como organização da sociedade civil, que desenvolve programas e projetos com o objetivo de gerar mais renda, mais saúde, mais educação e mais confiança no futuro e com o propósito de ‘mais prosperidade para todas as pessoas’, o CIEDS sempre teve a diversidade e inclusão como seu guia.

Os públicos de nossas ações são, em sua maioria, grupos minorizados e em vulnerabilidade social, e nosso trabalho passa também por romper os ciclos de violência e exclusão destas pessoas. Mas como podemos ir além? Nosso compromisso com os públicos externos precisa andar junto com o compromisso em ser uma instituição cada vez mais diversa e, principalmente, inclusiva também internamente.

Queremos garantir cada vez mais coerência entre nosso propósito e nossas práticas, ser uma organização inovadora, em que ambientes mais diversos são oportunidades para reformular o modo de pensar, reduzir conflitos e melhorar a colaboração entre equipes e, principalmente, romper com os ciclos de exclusão de grupos minorizados, como mulheres, pessoas negras, +60, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+.

Foi por essas motivações que, ao longo de sua história, o CIEDS desenvolveu uma série de ações e que, mais recentemente, o *Vozes Mais Diversas* se consolidou como um conjunto de movimentos institucionais com estes objetivos.

Tendo a *valorização dos saberes, culturas e diversidades* e o *incentivo ao desenvolvimento de todos os nossos públicos* como Valores Institucionais do CIEDS, a iniciativa Vozes Mais Diversas reúne uma gama de estratégias para gerar reflexão e conhecimento, mudar comportamentos e incidir em mudanças reais dentro e fora da instituição.

Compartilharemos neste case algumas das ações empreendidas e os resultados atingidos até aqui, entendendo também que este processo é longo, complexo e demanda um compromisso articulado de todos os atores da sociedade. O CIEDS, com o Vozes Mais Diversas, fortalece este compromisso.

Quando olhamos para a diversidade e inclusão de grupos historicamente minorizados (pessoas negras, mulheres, pessoas +60, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ e outros) em nossa sociedade, observamos que ainda estamos muito longe de atingir a equidade em áreas como saúde física e mental, participação em cargos políticos, acesso à saúde e segurança. Como reflexo do preconceito e da falta de oportunidades, quando colocamos uma lupa para a presença no mercado de

trabalho formal, chegada a cargos de lideranças e diferença salarial, os dados não são diferentes e apontam um cenário de desigualdade também alarmante.

Dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2022 apontam que a cor de pele é fator determinante na diferença dos salários dos trabalhadores brasileiros. Os brancos ganharam R\$ 3.099 por mês em média em 2021, contra R\$ 1.764 dos pretos e R\$ 1.814 dos pardos. Isso significa que um branco recebeu, em média, uma renda 75,7% superior à de um preto e 70,8% maior que a de um pardo, segundo o levantamento.

A 8ª edição da “Women in the Boardroom”, pesquisa realizada pela Deloitte lançada em 2024, mostra que apenas 6% de CEOs no mundo todo são mulheres. O estudo mostra que há avanços do gênero feminino em cargos de CEO e no Conselho, mas no ritmo em que cresceu nos últimos 3 anos, a expectativa para equidade de gênero deve ser atingida apenas em 2038. O estudo Grant Thornton (2021) aponta que mulheres em cargos de liderança ganham salários 20,5% menores que o dos homens em mesmos cargos.

Apesar de 15,5 milhões de brasileiros (7% da população) se identificarem como LGBTQIAPN+, eles só ocupam 4,5% dos empregos. A análise dos quadros funcionais de 289 empresas, com 1,5 milhão de empregados, mostrou que a participação de pessoas trans é ainda mais reduzida: apenas 0,38% dos trabalhadores. Quando falamos de cargos de CEOs, das 500 Empresas listadas na revista Fortune, menos de 0,5% de pessoas ocupando esse cargo se identificam como pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+.

Além disso, de acordo com pesquisa do Fórum de empresas e direitos LGBTQIAPN+, feita pela consultoria Santo Caos em 2021, mais de 65% dos profissionais LGBTQIAPN+ no Brasil já sofreram discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho e 28% sofreram algum tipo de assédio.

Quando olhamos pela ótica do etarismo, 70% dos pesquisados pelo Infojobs em 2021 dizem que já sofreram preconceito por causa da idade e 78% afirmam que o mercado não oferece as mesmas oportunidades para quem está acima dos 40. Para 61%, o principal desafio profissional é não encontrar empresas que deem chances para que os mais velhos mostrem seu potencial.

Após 30 anos da Lei de Cotas para pessoas com deficiência no Brasil, apenas 53% das empresas a cumprem, de acordo com o Portal da Inspeção do Trabalho - Radar SIT, 2022. PCDs são 9% da população do país — 18,6 milhões de brasileiros, de acordo com os dados de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE. A amostra revela que pessoas com algum tipo de deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e de acesso à educação. No final de 2022, somente 26% dessa parcela da população estava no mercado de trabalho e mais da metade trabalhava na informalidade. A faixa salarial de PCDs é 30% inferior do que a média do Brasil: R\$1.860,00 versus R\$2.690 da população geral.

Os números acima dão materialidade e apresentam evidências sobre como as desigualdades afetam o mundo do trabalho. Além dos dados numéricos, questões subjetivas são importantes de serem observadas. Portanto, estratégias de inclusão e diversidade precisam ser ações concretas e incentivar também uma mudança de

pensamento e comportamento de toda a sociedade, sendo refletidas na cultura organizacional para romper, dentro das organizações e empresas, com ciclos de ausências perpetrados a essas populações. Sabemos que só podemos incidir verdadeiramente nessa direção a partir da conscientização e compromisso da alta liderança e de nossos colaboradores.

Nesta direção, o intuito também é consolidar estratégias que contribuam com a sustentabilidade da organização, fortalecendo seus processos e pessoas. As motivações passam por: garantir coerência entre nosso propósito e nossas práticas; promover a inclusão de minorias; aumentar a criatividade organizacional; fomentar a inovação (ambientes mais diversos são oportunidades para reformular o modo de pensar); redução de conflitos; imagem e reputação; alcançar melhores resultados; menor índice de rotatividade; e melhoria na colaboração entre equipes.

Por isso, o Vozes Mais Diversas é uma iniciativa institucional do CIEDS que reúne diversas ações com vistas a reduzir as desigualdades frente à diversos grupos minorizados, dentro e fora do CIEDS.

É importante ressaltar que os programas e projetos que desenvolvemos ao longo de nossos 26 anos de história têm o compromisso do enfrentamento à pobreza em suas múltiplas formas, para gerar mais prosperidade para todas as pessoas. Não vamos nos debruçar, neste case, nas ações desenvolvidas para públicos externos na elaboração e implementação de nossos programas e projetos, mas sim para aquelas ações mais estruturantes ligadas à nossa Gestão, Governança e Gente & Cultura.

O Vozes Mais Diversas

O CIEDS tem, em seu modelo de Governança, um modelo de gestão autoral intitulado Prosperidade 360°. Compõem nosso Modelo de Gestão diversos rituais e fluxos visando maior agilidade, horizontalidade e impacto. Um dos espaços do modelo são os Grupos de Trabalho (GT), espaços institucionais de diálogo para a construção de soluções coletivas em temáticas caras à nossa organização.

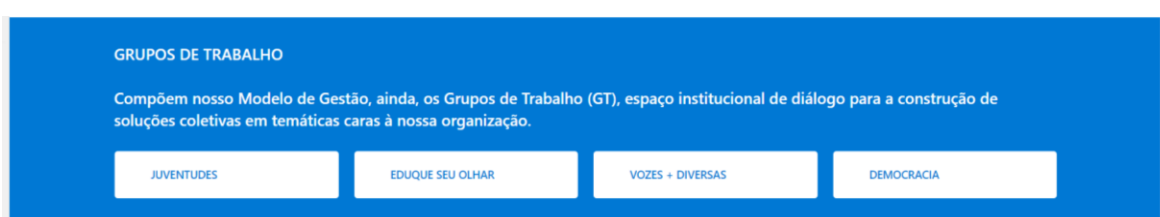


Imagem da Intranet Institucional, que apresenta os GTs do Modelo de Gestão

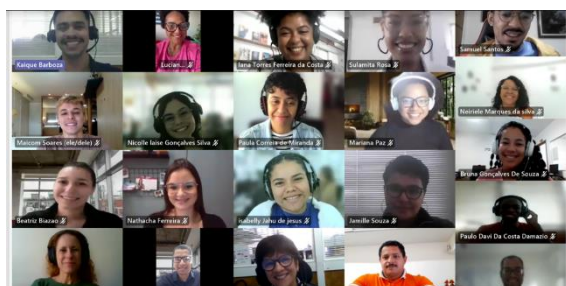
Em 2022, foi lançado o Grupo Vozes Mais Diversas, GT para construir e fortalecer a diversidade no CIEDS de dentro para fora. O objetivo do grupo, que reúne colaboradores internos e traz convidados externos, é desenvolver cada vez mais nossos times internos para reflexões e práticas sobre diversidades.



Logomarca criada para o GT

Durante esses 2 anos de atuação, O GT Vozes Mais Diversas realizou encontros institucionais com o objetivo de promover letramento e formação dos colaboradores. Foram abordados temas como: Linguagem neutra; A imagem do racismo: Raízes psíquicas e sociológicas; Mulheres de raízes profundas: diálogos sobre culturas e lutas; Paralimpíadas; Julho das Pretas; entre outros.

As agendas mensais contaram com a participação de especialistas em diversas temáticas, que atuaram de forma voluntária. Além de convidados externos, pessoas colaboradoras do CIEDS, também tiveram a oportunidade de participar como protagonistas a partir dos temas relacionados a Diversidade e Inclusão que dominam.



Registro de agenda mensal online



Certificado para os especialistas

Outra ação importante do Vozes Mais Diversas é a aplicação de uma pesquisa de satisfação/percepção, com o objetivo de melhorar e qualificar os temas discutidos, bem como dinâmica do encontro. Esse ferramental se tornou um recurso importante e serviu de apoio para que o grupo desenvolvesse maneiras para garantir o fortalecimento e consolidação do Grupo de Trabalho. O índice de satisfação dos encontros é de 97%, uma grande evidência da qualidade dos encontros promovidos.

Além do dado quantitativo de satisfação, captamos dados qualitativos com depoimentos dos participantes envolvidos no Vozes Mais Diversas. A seguir, reproduzimos trechos de avaliação com perguntas abertas que os participantes forneceram em pesquisa anônima:

“Encontro maravilhoso. Tanto nos motiva na reflexão crítica para nossos olhares, atitudes quanto nos cobra os posicionamentos na vida e em nossos projetos”

“Estou muito feliz com a quantidade pessoas que participaram do encontro e com as contribuições apresentadas no Slice, isso significa que o tema é de extrema relevância/importância para as pessoas que trabalham no CIEDS, é um diálogo muito potente e que irá trazer para a instituição novos olhares, agendas e construções! Viva!”

Vozes Mais Diversas e Gente & Cultura

Com base na Jornada Prosperidade 360º, um modelo de gestão horizontalizado que promove a participação ativa e a escuta de todos os colaboradores em espaços de integração, surgiu o desejo e o movimento para a criação de um Grupo de Trabalho dedicado a fortalecer as práticas de diversidade, inclusão e equidade. Embora já fossem parte de nossas iniciativas, percebemos a necessidade de designar colaboradores como guardiões dessas práticas, pois elas estão intrinsecamente ligadas aos nossos valores fundamentais, como a valorização dos saberes, culturas e diversidades. Esse movimento contou com o apoio essencial da área de Gente e Cultura.

O GT Vozes Mais Diversas inicia suas atividades com processos formativos oferecidos a todos os colaboradores, visando aprimorar as práticas dentro da área de Gente e Cultura. Essas formações fortalecem práticas de diversidade, inclusão e equidade, especialmente nos processos de Recrutamento e Seleção, no apoio ao desenvolvimento dos colaboradores, e nos programas de capacitação para gestores. Como resultado dessa parceria entre o GT e Gente & Cultura, conseguimos realizar o censo de diversidade da organização, o que nos forneceu informações valiosas para a construção do planejamento estratégico da área.

Além disso, a área de Gente e Cultura, em colaboração com o GT Vozes Mais Diversas, está desenvolvendo a primeira versão da Política de Diversidade, Inclusão e Equidade da organização.

CENSO DE DIVERSIDADE

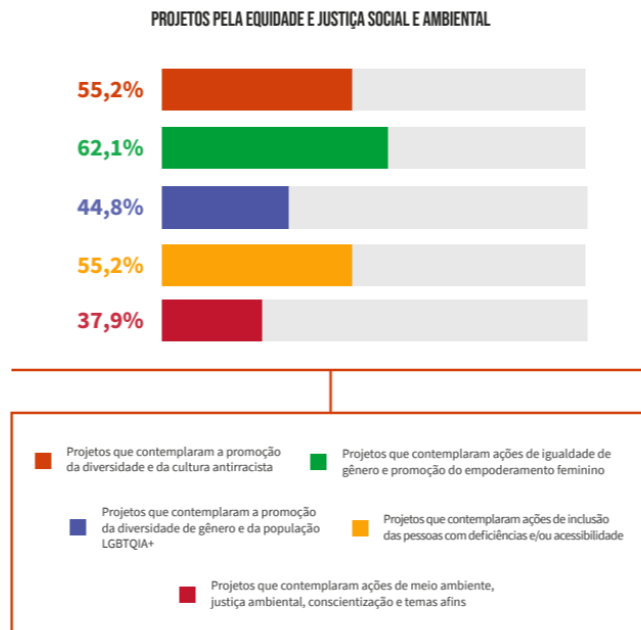
Em 2005, com um forte caráter de Gestão e Governança, o CIEDS lança o primeiro Censo da Diversidade, que buscava entender melhor como estava composto seu quadro de profissionais sob o aspecto da diversidade dos colaboradores. Nos anos seguintes, foram feitos levantamentos na base de dados de fichas cadastrais dos colaboradores para análise dos perfis, um modelo que contribuía para análises de público interno, mas tinha limitações.

Em junho de 2024, a Diretoria de Gente & Cultura realizou uma importante iniciativa para nossos colaboradores internos: um novo Censo de Diversidade. O objetivo era compreender melhor quem somos e fortalecer as iniciativas de diversidade já implementadas na organização. Na época, foram enviados 267 formulários e recebemos 179 respostas, alcançando uma adesão expressiva de 68%.

Entre os resultados mais significativos, destacam-se:

- 63,69% de Mulheres Cis
- 59,22% de Heterossexuais
- 60,33% de Negros

Além do perfil do público interno, consolidamos também indicadores de Programas e Projetos que consideramos como nossos projetos trabalham questões de diversidade. No Relatório de Impacto de 2021, os dados eram:



Fonte: Relatório Anual de Impacto 2021

Com base nesse panorama, podemos dizer que estamos avançando em diversas iniciativas. Uma delas é o desenvolvimento da primeira versão da Política de Diversidade da organização, fruto da consultoria com a *Value for Women* que está nos auxiliando nesse processo.

Essa jornada de consultoria gratuita com a *Value for Women*, organização londrina que promove a participação e liderança das mulheres nos negócios, finanças e investimento, surgiu através de um dos nossos programas, implementado pela nossa área de empreendedorismo.

Após uma fase inicial de diagnóstico, o trabalho junto ao CIEDS vai se desdobrar em um plano de ação com foco na igualdade de gênero. Por proposta do CIEDS, nosso plano terá também um importante recorte para a questão de raça, tema caro à nossa instituição.

Durante os meses de julho a outubro de 2024, um grupo de 8 pessoas de diversas áreas da instituição, incluindo membros do GT Vozes Mais Diversas, irão desenvolver a primeira versão da Política de Diversidade da organização. O grupo foi selecionado e convidado para esse trabalho levando em consideração, gênero, raça, regionalidade e conhecimentos técnicos sobre o assunto. A cada quinze dias, temos o acompanhamento da consultoria para nos dar apoio, materiais complementares e

análises sobre o andamento do trabalho.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Levando em consideração o valor institucional de **Valorização dos Saberes, Culturas e Diversidades**, desenvolvemos um processo de recrutamento e seleção que prioriza a diversidade e inclusão em todas as suas etapas. Desde o início, nossos anúncios de vagas são elaborados com imagens representativas, evitando a reprodução de estereótipos discriminatórios. As descrições das vagas são cuidadosamente redigidas, focando em critérios objetivos que se concentram exclusivamente nas habilidades e competências necessárias para o cargo.

Ao incorporar a diversidade na fase inicial do recrutamento, não apenas ampliamos a criatividade e inovação dentro da organização, mas também fortalecemos nossa cultura organizacional, refletindo um ambiente inclusivo e acolhedor para todos.

Nossa plataforma de gestão de pessoas nos permite monitorar métricas essenciais através de um *dashboard*, oferecendo uma visão clara do perfil de nossos candidatos. Além disso, a ferramenta nos possibilita criar vagas afirmativas, especialmente voltadas para mulheres, pessoas 40+, pessoas negras, indígenas, LGBTQIAPN+, e outras comunidades historicamente sub-representadas.

Estágio Administrativo Vaga Afirmativa para Mulheres Negras e/ou Pessoas LGBTQIAPN+ Coletivo Aprendiz	 1 / 1	Rio de Janeiro	 93	16/10/2023
Estagiário(a) de Recursos Humanos - Vaga Afirmativa para Pessoa com deficiência e/ou Pessoa Trans Coletivo Aprendiz	 1 / 1	Rio de Janeiro	 39	06/10/2023

Exemplo de vagas afirmativas abertas pelo CIEDS

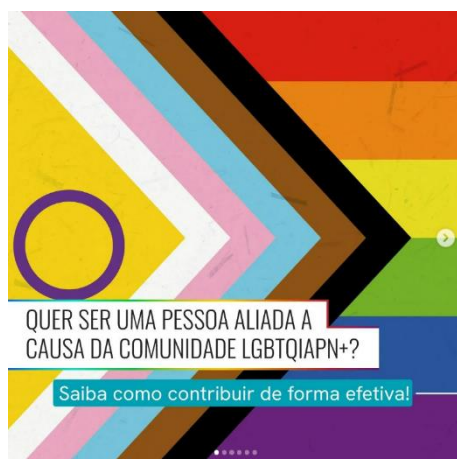
Vozes Mais Diversas para fora do CIEDS

O GT Vozes Mais Diversas se tornou uma grande referência nas questões de Diversidade no CIEDS. Seu papel formativo evoluiu para consultivo e de co-construção de ações para público interno que também reverberam para o externo.

Campanhas de Comunicação interna e externa lideradas pela Gerência de Marca e Comunicação que têm as diversidades como parte da linha editorial foram feitas em conjunto com os membros do Vozes, entendendo que é compromisso da Comunicação gerar reflexão junto a públicos externos e internos e incidir em transformações concretas na sociedade.

Abaixo, alguns exemplos de conteúdos desenvolvidos para as redes sociais, com seus respectivos links:

COMO SER ALIADO DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+



Entendendo a importância de sensibilizar e reforçar esse compromisso, realizamos um conjunto de ações durante a Semana do Orgulho LGBTQIAPN+, visando amplificar as vozes e dar protagonismo aos membros da comunidade *queer* que trabalham ou são atendidos pelos projetos do CIEDS.

[Ver aqui](#)

EMANCIPAÇÃO FEMININA



Nossas soluções de equidade de gênero passam por inclusão produtiva, qualificação, geração de renda e garantia de direitos, combate à violência doméstica, engajamento comunitário e formação de lideranças femininas, formação e incentivo de mulheres nas áreas de exatas e tecnologia.

[Ver aqui](#)

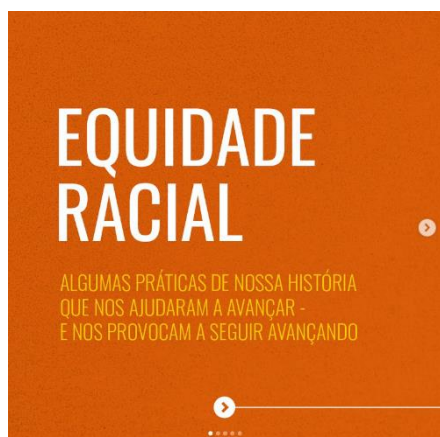
REFLEXÕES E PRÁTICAS ANTIRRACISTAS



Compilado de recomendações, desde a perspectiva organizacional que destaca a importância da diversidade, até sugestões de livros que abrangem contos e o entendimento do feminismo interseccional inclusivo. Essas fontes visam enriquecer o conhecimento e estimular ações positivas. Porque não basta não ser racista: é preciso ser antirracista.

[Ver aqui](#)

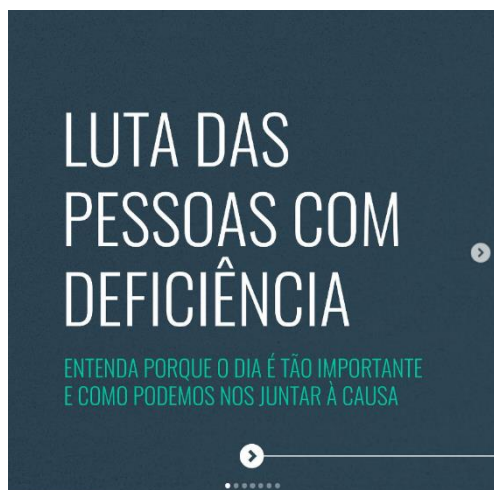
EQUIDADE RACIAL



Compartilhamos algumas ações que promovemos ao longo dos nossos 25 anos e que podem inspirar, sabendo que seguimos aprendendo e avançando na luta. Para nós, construir um time diverso e inclusivo é não só uma prioridade, mas também uma busca constante.

[Ver aqui](#)

LUTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



A inclusão e garantia de direitos são alguns dos maiores desafios na luta das pessoas com deficiência no Brasil hoje. Por isso, devemos conhecer as leis que amparam essa população e construir juntos ainda mais soluções que acabem com o preconceito e com a exclusão social e produtiva da PCD.

[Ver aqui](#)

CAMPANHA: QUE UM ESPAÇO INCLUSIVO NÃO SEJA EXCEÇÃO

Destacamos aqui a Campanha '*Que um espaço inclusivo não seja exceção*', em referência ao Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia. Em 2022, convidamos colaboradores do CIEDS a darem seus depoimentos sobre a experiência de ser colaborador do CIEDS e membro da comunidade LGBTIAPN+. Já em 2023, a campanha foi construída com beneficiários de nossos projetos.

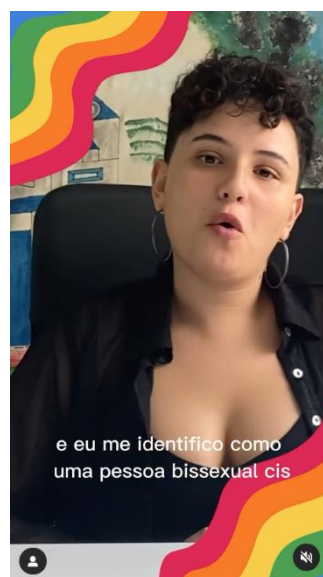
Nosso compromisso era gerar a reflexão de que é preciso garantir espaços seguros para as pessoas da comunidade LGBTIAPN+ em todos os lugares, inclusive dentro dos ambientes corporativos. Seguem alguns exemplos:

2022



[Ver aqui](#)

2023



[Ver aqui](#)

2022: Que um espaço inclusivo não seja uma exceção

- 11 colaboradores envolvidos, de assistentes a diretores
- No Instagram, a taxa de entrega média por post foi de 22,47%, sendo o conteúdo que atingiu maior público na nossa rede - 12.584 contas únicas
- No Instagram, a taxa de engajamento média foi de 7,84%, mais de 2 p.p acima da média de mercado (5%)

2023: Que um espaço inclusivo não seja uma exceção

- 2 beneficiários de projetos envolvidos
- No Instagram, os posts tiveram um alcance total de 6.826 contas, quase 50% do nosso número de seguidores, e taxa de engajamento de 18,72% - figurando no top 10 conteúdos de 2023

Fonte: Relatório de Métricas da Meta sobre o perfil @ciedsbrasil

Conclusão

Muito se fala que precisamos garantir que, no futuro, as novas gerações ingressem em um mercado de trabalho melhor. Mas nós acreditamos além: podemos e devemos construir um mercado de trabalho mais diverso, inclusivo e equitativo agora. Por isso, para o CIEDS, essas ações são caras, imediatas e urgentes.

O case Vozes Mais Diversas traz exemplos de ações concretas que temos feito interna e externamente para um país mais justo, democrático e sustentável, com melhores oportunidades para todas as pessoas. A começar por nossos colaboradores – os grandes agentes de transformação que lideram o impacto positivo que geramos na sociedade há 26 anos. REGISTROS: [ver mais registros aqui](#)