



Política de diversidade

Instituto Natura



instituto
natura

10 anos

Sumário

1. Diversidade para fazer junto e fazer melhor	2
2. Vamos trilhar a jornada da diversidade?	2
2.1. O que é diversidade?	2
2.2. O que é inclusão?	2
2.3. Como são a diversidade e inclusão no IN?	3
2.4. Por que estamos falando de diversidade?	3
3. Quais temas serão tratados?	4
3.1. Gênero	4
3.2. Pessoas com deficiência	6
3.3. LGBTQIA+	7
3.4. Raça/etnia	8
3.5. Classe social	9
4. Princípios e compromissos: o que buscamos no IN?	11
5. Pontos de apoio	15
6. Referências	16

Diversidade para fazer junto e fazer melhor



O Instituto Natura tem como objetivo contribuir para a transformação da educação no Brasil, por isso atuamos para que as crianças sejam alfabetizadas na idade certa, para que os jovens tenham acesso a um Ensino Médio de qualidade, para impulsionar outras Agendas Prioritárias da Educação e para o desenvolvimento integral das Líderes e Consultoras de Beleza Natura.

Para que possamos atingir eficientemente esses resultados, é necessário, antes de tudo, conhecermos bem o contexto no qual a comunidade escolar, as Consultoras de Beleza Natura, os estudantes, os professores e os gestores públicos estão inseridos, bem como a rica diversidade presente nesses espaços. Mas, além deste conhecimento, é muito importante que promovamos a Diversidade no nosso dia-a-dia e em nosso ambiente de trabalho.

Em sua essência, o Instituto Natura possui uma equipe formada por mais de 30 profissionais, de natureza multidisciplinar, com trajetórias e carreiras distintas. E essa é a nossa força! Mas sabemos que precisamos, podemos e devemos ir mais além. Pois acreditamos que ter um ambiente diverso, formado por um time plural, multidisciplinar e engajado é fundamental, não só por aumentar a nossa potencialidade enquanto indivíduos e profissionais, mas, principalmente, por contribuir para que a sociedade caminhe rumo à construção de uma educação transformadora, de melhor qualidade, acessível e equânime a todos e todas.

Nessa direção e paralelamente aos esforços já iniciados pela Natura, sabemos que ao promover a diversidade interna e externamente estaremos contribuindo ainda mais para o aprimoramento das competências dos nossos públicos prioritários, para o desenvolvimento integral dos estudantes e também no melhor desempenho do Instituto para desenvolver ações e projetos que contribuam, cada vez mais, para a formação de escolas inclusivas e dialógicas.

Sabemos que é um processo longo e contínuo e que precisamos fazer juntos, por isso, à medida que tivermos uma equipe mais multicultural, mais representativa e diversa, conseguiremos fazer ainda melhor. Então, vamos trilhar a jornada da diversidade juntos?

Vamos trilhar a jornada da diversidade?



2.1.

O que é diversidade?

Diversidade é frequentemente entendida como variedade, heterogeneidade, pluralidade e diferença. Ou seja, trata-se de uma característica comum a todos os seres vivos do planeta e é graças a ela que a humanidade se mantém viva até os dias de hoje. Porém, a diversidade não se refere apenas às características biológicas ou sociais, quando estas estão relacionadas à variedade de aparências, culturas, histórias.

Ela também se refere à atribuição de determinados valores a grupos específicos, resultando em estereótipos negativos, preconceito, estigmas, discriminação. Ou seja, dificultando ou mesmo negando através de julgamentos de valor e hierarquização o acesso a direitos fundamentais para as pessoas que constituem os grupos minorizados.

E quais são esses grupos?

São grupos de pessoas que têm pouca ou nenhuma representatividade social, econômica e política, mesmo constituindo, em alguns casos, a maior parcela numérica da população brasileira. Enquadram-se como grupos minorizados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

2.2.

O que é inclusão?

Complementar à noção de diversidade, a inclusão se relaciona ao modo como os membros de todos os grupos são tratados em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídos. Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizados como membros pelo trabalho e esforço que desempenham nos diferentes níveis.

Ou seja, é o quanto o indivíduo se sente, de fato, integrado e respeitado por conta das características que possui e o conectam a determinados grupos sociais, tal qual raça, gênero, religião, entre outros.

2.3.

Como são a diversidade e inclusão no IN?

Mesmo a diversidade sendo uma característica inerente à sociedade, frequentemente nos deparamos com espaços em que há pouca ou nenhuma representatividade. No Instituto Natura, verificamos que a realidade não é muito diferente. Por esse motivo e reconhecendo a ótima oportunidade que nós, como instituição do terceiro setor, possuímos em aumentar a pluralidade internamente, esse documento tem como objetivos:

- a) **Formalizar**, de maneira estruturada, o posicionamento do Instituto Natura sobre a questão da diversidade e as temáticas entendidas como prioritárias.
- b) **Apresentar** o cenário interno do Instituto Natura em relação às pautas prioritárias de diversidade que são e serão trabalhadas.
- c) **Estabelecer e implementar**, internamente, compromissos com o intuito de promover e incentivar cada uma das pautas da agenda da diversidade, norteando e conduzindo as ações futuras e fortalecendo as que já estão estruturadas.

- d) **Apresentar e centralizar** os principais canais de contato e de apoio internos, de modo que os colaboradores possam ter conhecimento e fácil acesso a essas ferramentas, se sentindo seguros e confiantes para participar, relatar, tirar dúvidas e enviar sugestões sobre as pautas de diversidade.
- e) **Evidenciar** as oportunidades de melhoria e sinergia entre as iniciativas internas e as externas, de forma que ambas as esferas se potencializem e identifiquem as lacunas que precisam ser preenchidas para o maior sucesso das políticas de diversidade do Instituto Natura.
- f) **Compartilhar** conceitos e dados acerca da Diversidade no Instituto Natura, sob a ótica propositiva, reforçando a busca e o nosso comprometimento com a melhoria constante dos indicadores que serão apresentados neste documento.
- g) **Promover e incentivar** a conscientização, o envolvimento e a participação de todos e todas as profissionais do Instituto Natura, de modo que a questão da Diversidade não esteja apenas na agenda de alguns, mas que faça parte da rotina de todos.

2.4.

Por que estamos falando de diversidade?

Há diversos estudos, pesquisas e relatos ao redor do mundo (McKinsey Company¹, Hay Group², Harvard Business Review³, Instituto Ethos⁴, entre outros) que apontam os múltiplos e excelentes benefícios da diversidade, não só para a sociedade, mas também para as organizações que a respeitam, a promovem e a valorizam em seus espaços. Por isso, acreditamos que fomentar a diversidade e a inclusão no Instituto Natura é:

...a diversidade é a força propulsora e impulsionadora para a melhor compreensão do mundo...

Força e potencialidade

Mais do que a coisa certa a se fazer, a diversidade é a força propulsora e impulsionadora para a melhor compreensão do mundo, de suas realidades, do aumento da inovação e criatividade, da resiliência e do fortalecimento do senso crítico dos nossos profissionais e dos públicos com os quais atuamos.

1. Para saber mais, acesse: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters/pt-br>

2. Para saber mais, acesse: <https://gwa.com.br/cliente/hay-group/noticias/noticia-14-10-15.pdf>

3. Para saber mais, acesse: <https://hbrbr.uol.com.br/diversidade/>

4. Para saber mais, acesse: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr

...ao promovermos a diversidade, estamos gerando ganhos tangíveis e intangíveis para o projeto de educação em que acreditamos.

Relação ganha-ganha

Ao compreendermos, respeitarmos e valorizarmos as similaridades e diferenças dos profissionais do Instituto Natura, estamos um passo mais próximos de nossos objetivos individuais e organizacionais em uma proposta ganha-ganha. Pois, ao promovermos a diversidade, estamos gerando ganhos tangíveis e intangíveis para todas as pessoas, a sociedade, as instituições e, consequentemente, para o projeto de educação em que acreditamos.

Ver a realidade como ela é

Apoiar pessoas e organizações, ao mesmo tempo em que criamos condições para formar cidadãos críticos e dispostos a transformarem a realidade da educação brasileira. Para isso, acreditamos em ações contínuas que buscam oferecer e fortalecer a nossa aproximação e melhor compreensão acerca do contexto da educação pública e da realidade socioeconômica brasileira.

**Precisamos sentir,
viver e ver para fazer
melhor.**

Coerência e representatividade

Falar sobre Diversidade e Inclusão no Instituto Natura exige coerência e preocupação genuína com o projeto de melhoria da educação pública que desejamos criar e transformar no país, bem como de desenvolvimento das Consultoras de beleza Natura que almejamos. Mais que isso, é a oportunidade de darmos o exemplo daquilo em que acreditamos. Assim, reconhecemos a importância de incentivarmos e fomentarmos oportunidades de acesso, permanência e ascensão iguais entre todos e todas as profissionais do Instituto Natura, impulsionando aqueles(as) que sejam pertencentes aos grupos minorizados e oriundos de diferentes classes sociais.

Fazer melhor

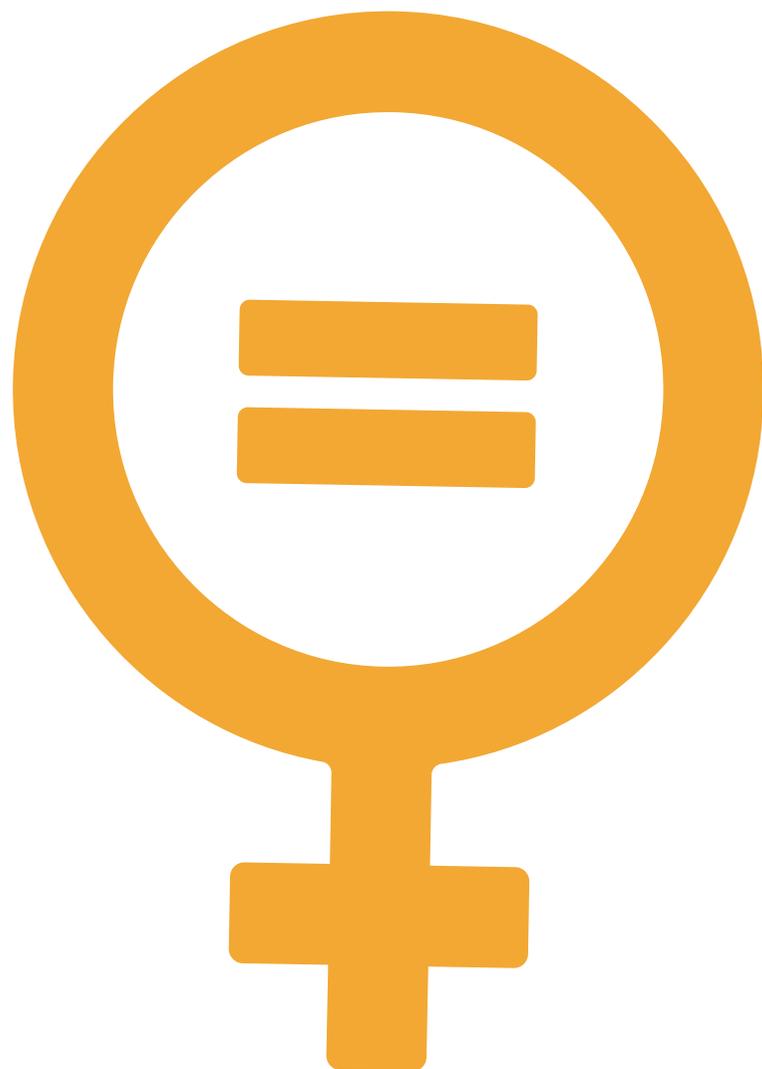
É a possibilidade de aumentar as chances de sermos mais assertivos nas ações desenvolvidas e estar cada vez mais próximos e conectados à realidade à qual nossos projetos se destinam. Ou seja, entendendo e atendendo às demandas de crianças, jovens e adultos que estão expostos a um contexto escasso de eficiência administrativa, educação de qualidade, equidade e coesão social. Precisamos sentir, viver e ver para fazer melhor.

Quais temas serão tratados?

3

Em sinergia ao lançamento da Política de Valorização da Diversidade Natura que aconteceu em 2016, o Instituto Natura assume a responsabilidade de fomentar e buscar atingir os objetivos e compromissos propostos neste material, seja em seu âmbito interno e/ou externo.

Assim, reconhecendo nossos desafios e as oportunidades de melhoria quanto à questão de diversidade e inclusão no Instituto, trabalharemos 5 (cinco) temas com prioridade: Gênero, Pessoas com Deficiência, LGBTQIA+, Raça e Etnia e Classe Social.



3.1.

Gênero

Ao longo da história da humanidade tivemos exemplos de diversas mulheres que se engajaram na luta pelos direitos e tratamento equitativo da questão de gênero na sociedade, seja pelo direito aos mesmos salários e condições de trabalho, ou ainda, pelos direitos reprodutivos, direito à participação política, à luta contra os padrões estéticos e sua representação no discurso midiático, bem como o combate à violência contra a mulher.

Pautas que já avançaram em muitas conquistas, mas que ainda estão longe de estarem resolvidas. Principalmente, devido ao machismo que está presente no nosso dia a dia e que contribui direta e indiretamente para o tratamento e a realidade desigual que verificamos entre homens e mulheres.

Esses fatores atrelados à desigualdade de oportunidades entre os gêneros, a dupla jornada das mulheres, entre outros fatores, comprometem não só o desenvolvimento do grupo feminino, mas toda a sociedade que, por sua vez, desperdiça as chances de crescer e se desenvolver com a plena integração social, econômica e política da mulher.

Você sabia?

No Brasil:

37,8%
liderança

Mesmo as mulheres representando **51,09%** da população, somente **37,8%** das posições de liderança no mercado de trabalho são ocupadas por elas.

(IBGE, 2016; Ethos, 2016);

11%
conselhos

Nas **500** maiores empresas do país, apenas **11%** do conselho administrativo são formados por mulheres.

(Ethos, 2016)

18,1
horas

A dupla jornada é um dos fatores que contribuem para esses dados: as mulheres dedicam **73%** a mais de horas nos serviços domésticos e cuidados de pessoas que os homens. Enquanto elas dedicam **18,1** horas por semana, os homens dedicam **10,5** horas.

(IBGE, 2016)

Você sabia?

No Brasil:

desemprego

O **desemprego** é mais forte entre as mulheres do que entre os homens.

(PNAD Contínua, 2017)

nível superior

Educação: Mulheres são maioria entre a população com nível superior completo e taxa de frequência escolar.

(IBGE, 2016)

104 anos

Segundo o relatório Global Gender Gap 2016, do Fórum Econômico Mundial, se o ritmo de progresso for mantido, o Brasil levará **104** anos para equiparar homens e mulheres socioeconomicamente.

(Global Gender Gap, 2016)

15% deputadas federais

Representação política: Na eleição de 2018, o número de deputadas federais e estaduais subiu de **10,5%** para **15%**. No mundo, a representatividade média é de **23,6%** dos assentos.

TSE, 2018)

Você sabia?

No Instituto Natura:

(As informações relativas ao cenário demográfico do Instituto Natura são oriundas do Censo interno do Instituto, aplicado pela primeira vez em 2018)

76%
mulheres

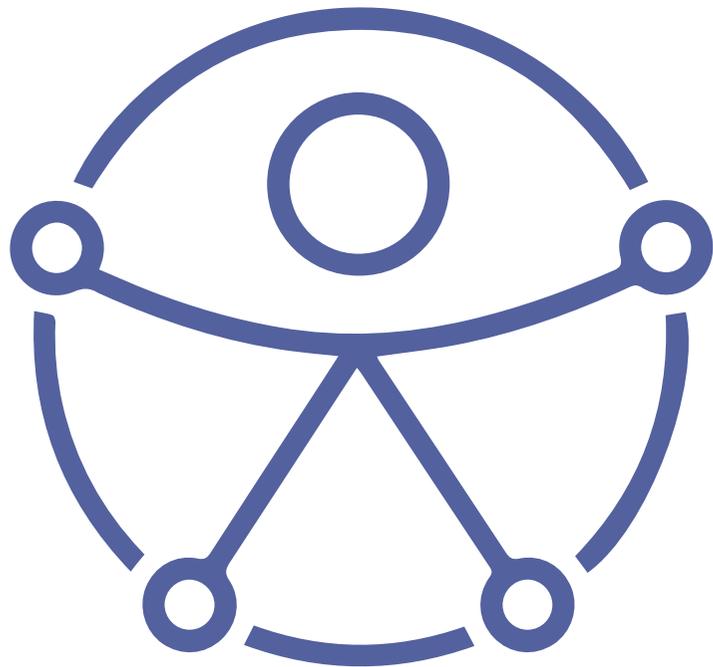


O Instituto Natura é uma organização que possui o quadro de funcionários majoritariamente feminino: **76%** são mulheres e **24%** homens; no entanto, não há mulheres no Conselho Administrativo do Instituto (instância mais alta de decisão) e, até o momento, não houve uma mulher na presidência do Instituto Natura.

(Censo Instituto Natura, 2018)

Em termos percentuais, as maiores faixas salariais do Instituto Natura (acima de 10 salários mínimos) são ocupadas por mulheres com mais de **5 anos** de trabalho e por homens com 2 a 3 anos de trabalho para o Instituto.

(Censo Instituto Natura, 2018)



3.2.

Pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência no Brasil, apesar de serem mais de 1,2 milhão de pessoas, ainda não representam nem 1% dos trabalhadores com carteira assinada no país, conforme apontam o Censo do IBGE de 2010 e o relatório da RAIS (2013).

A partir da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) para pessoas com deficiência e reabilitados criada em 1991, essas pessoas começaram a sair de casa e ter mais espaço na sociedade. Porém, quanto e de que forma a sociedade tem se preparado para receber essas pessoas?

Nós, do Instituto Natura, compreendemos a grande importância da Lei de Cotas e da Lei Brasileira de Inclusão para promover e estimular a maior participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, acreditamos que mais do que ter a oportunidade de trabalhar com essas pessoas, é fundamentalmente importante que elas sejam e se sintam, verdadeiramente, incluídas e integradas no ambiente em que estão.

É por reconhecermos a importância da efetiva inclusão e dos benefícios que a diversidade proporciona para a nossa construção como cidadãos que, mesmo sem a obrigatoriedade legal, desejamos aumentar a representatividade de pessoas com deficiência no Instituto Natura e, principalmente, promover um espaço cada vez mais inclusivo e convidativo para todos(as) os(as) profissionais.

5. A LBI (Lei Brasileira de Inclusão - Estatuto da Pessoa com Deficiência) considera pessoas com deficiência: as pessoas que têm, de forma congênita ou adquirida, algum impedimento “de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação

Você sabia?

No Brasil:

7%

Quase **7%**⁶ da população brasileira são compostos por pessoas que possuem algum tipo de deficiência.

(IBGE, 2018)

educação

Foi a partir da publicação da **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência** realizada pela ONU, em 2006, que ocorreram as principais mudanças significativas acerca das práticas e políticas da educação inclusiva.

(Diversa.org, 2018)

57,8%

O Censo Escolar realizado pelo INEP em 2016 e divulgado em 2017 apontou que **57,8%** das escolas brasileiras têm alunos com deficiência em classes de aulas comuns.

(Censo Escolar, 2017)

6. No Censo do IBGE realizado em 2010, estimou-se haver quase 24% de pessoas com deficiência no Brasil. Em 2018, o IBGE revisitou esse número, tomando como parâmetro as recomendações internacionais estipuladas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) para interpretação desses dados, de modo a construir indicadores comparativos aos demais países do mundo. Com essa mudança, a proporção de pessoas com deficiência que era de 23,9% passou a ser 6,7%.

Você sabia?

No Brasil:

Mercado de trabalho

Hoje, temos **9,3 milhões** de PCDs que se encaixam na Lei de Cotas, para **827 mil** vagas abertas.

(Brasil.gov, 2017)

2015

Em 2015, foi aprovada a **Lei Brasileira de Inclusão** (LBI) que tem como objetivo promover e garantir direitos fundamentais da pessoa com deficiência de maneira igualitária, objetivando, no âmbito da educação, da empregabilidade, entre outros, a inclusão social e a sua cidadania.

(Diversa.org, 2018)

No Instituto Natura:

Por sermos uma instituição com menos de 100 pessoas no seu quadro de funcionários, o Instituto não se enquadra na obrigatoriedade da Lei de cotas.

(Censo Instituto Natura, 2018).

3%

Mesmo assim, **3%** dos colaboradores do Instituto possuem algum tipo de deficiência.

(Censo Instituto Natura, 2018)

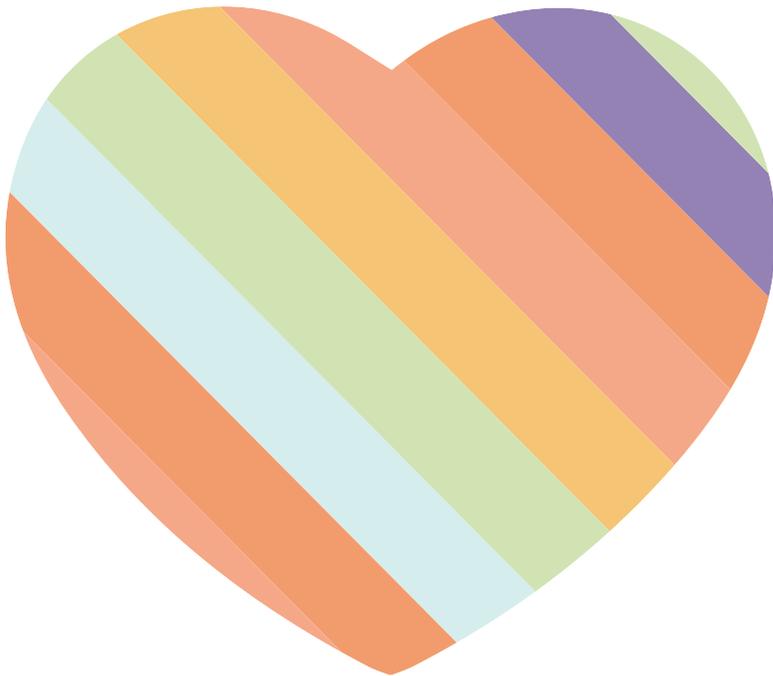
3.3.

LGBTQIA+

O movimento LGBTQIA+, de forma organizada, surgiu no Brasil por volta dos anos de 1970, a partir de pequenas reuniões que ocorriam em espaços sociais nas quais as primeiras publicações dedicadas aos homossexuais circulavam, bem como eram discutidas as pautas de reivindicação e apoio. Mais de 30 anos depois, as reuniões de vanguarda seriam responsáveis por desencadear uma das maiores celebrações da diversidade no mundo, a Parada do Orgulho LGBTQIA+ de São Paulo.

Sabemos que mais do que uma simples comemoração, a Parada LGBTQIA+ é um evento simbólico de luta e resistência contra a discriminação sexual, o preconceito, a reivindicação de igualdade de direitos e, conseqüentemente, de combate à violência que assola em níveis cada vez mais alarmantes a população LGBTQIA+ no país.

O Brasil, atualmente, é um dos países em que há maiores índices de assassinatos e suicídios em decorrência da LGBTfobia, superando, inclusive, países que encaram a existência dessas pessoas como uma “prática ilegal” na sua constituição.



LGBTQIA+

- L - Lésbicas**
- G - Gays**
- B - Bissexuais**
- T - Transgêneros**
- I - Intersexuais**
- Q - Queer ou questioning**
- C - Curiosos**
- Ally - Assexuais ou simpatizantes**
- P - Pansexuais**
- GN - Não conformidade com o gênero**
- GF - Gênero fluido**
- NB - Não binários**
- A - Andróginos**

Em meio a esse cenário marcado pela intolerância, desrespeito às diferenças e por tantas estatísticas negativas, sabemos que as empresas e organizações possuem um papel fundamental para a superação das desigualdades socioeconômicas e do preconceito, visto que, ao apoiar, respeitar e valorizar a diversidade em todas as suas manifestações, as instituições não estão somente agindo pelo “politicamente correto”, mas por se tratar de uma questão de direitos humanos universais. Por esse motivo, e em linha ao que acreditamos, desejamos aumentar a representatividade de profissionais LGBTQIA+ no Instituto Natura.

Atualmente, devido ao pluralismo e a diversidade na orientação sexual e na identidade de gênero, outros termos e designações foram contemplados e incluídos gradativamente na sigla LGBTQIA+. Além de lésbicas (L), gays (G), bissexuais (B) e transgêneros (T) que constituem a sigla, o símbolo de + inclui, ainda, intersexuais (I), queer ou questioning (questionamento de gêneros) (Q), curiosos (C), assexuais ou simpatizantes (Ally) (A), pansexuais (P), não conformidade de gênero (GN), gênero fluido (GF), não binários (NB) e andróginos (A).

Assim, o termo que inicialmente surgiu como GLS (gays, lésbicas e simpatizantes) estendeu-se para LGBTQIA+, permitindo que novos termos e definições fossem incluídas com o objetivo de contemplar a diversidade e o pluralismo na identidade de gênero e na orientação sexual.

Mas qual a diferença entre identidade de gênero e orientação sexual? Identidade de gênero é a percepção que a pessoa tem sobre si mesma quanto ao gênero, ou seja, a compreensão social e não anatômica de seus corpos (feminino, masculino, alguma combinação entre feminino e masculino). Já a orientação sexual se refere à atração sexual e/ou afetiva que uma pessoa sente por outra, que, por sua vez, não depende da sua identidade de gênero. Ou seja, a atração sexual pode ser entre pessoas do mesmo sexo, sexos opostos, de ambos os sexos ou mesmo, não sentir atração por nenhum deles (assexual).

Você sabia?

No Brasil:

8,7%

Estima-se que o público LGBTQIA+ represente **8,7%** da população brasileira (aproximadamente 18 milhões de pessoas).

(IBGE, 2011)

casamento

No Brasil, o **casamento homoafetivo** foi reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em maio de 2011, o que permitiu com isso que as pessoas do mesmo sexo pudessem desfrutar dos mesmos direitos e garantias que eram exclusivas a casais heterossexuais.

(STF, 2011)

38%

38% das empresas têm restrições para a contratação de homossexuais.

(Santo Caos, 2015)

7. Transgênero: Termo utilizado para descrever pessoas que se identificam como travestis ou transexuais.

8. Para saber mais: Supremo reconhece união homoafetiva. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>

Você sabia?

No Brasil:

405
bilhões

A homofobia custa, aproximadamente, **405 bilhões de dólares** anualmente para a economia brasileira (baseado em produtividade, turnover e processos judiciais).

(Relatório Brasil LGBT 2030)

68%

O Brasil lidera o índice de homofobia no mercado de trabalho: **68%** já presenciaram LGBTfobia no ambiente de trabalho.

(OutNow Global, 2017)

90%

90% das travestis estão se prostituindo por não terem conseguido emprego (mesmo com bons currículos).

(Antra, 2017)

Você sabia?

No Brasil:

19
horas

A cada **19 horas** um LGBTQIA+ é assassinado ou se suicida vítima da LGBTfobia, o que torna o Brasil campeão mundial nesse tipo de crime. É o maior índice desde que o grupo começou a fazer este levantamento, em 1979.

(GGB - Grupo Gay da Bahia, 2017)

53
transgêneros

Somente nos primeiros 3 meses de 2018, **53** pessoas transgênero foram mortas (um aumento de 18% em relação a 2017).

(GGB - Grupo Gay da Bahia, 2018)

Você sabia?

No Instituto Natura:

89% / 7% / 4%

89% das pessoas que trabalham para o Instituto se consideram heterossexuais, **7%** bissexuais e **4%** homossexuais.

(Censo Instituto Natura, 2018)

100%

100% das pessoas que trabalham para o Instituto Natura se identificam como cisgêneras.

(Censo Instituto Natura, 2018)

7. Transgênero: Termo utilizado para descrever pessoas que se identificam como travestis ou transexuais.

8. Para saber mais: Supremo reconhece união homoafetiva. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>



3.4.

Raça/etnia

A discussão étnico-racial no Brasil tem ganhado cada vez mais relevância nos debates de diversidade em decorrência de um aumento de conscientização populacional e mercadológica sobre o papel do negro na sociedade, bem como acerca de seu processo de empoderamento socioeconômico e midiático.

O ideário que se construiu sobre o mito da democracia racial contribuiu direta e indiretamente para a grande resistência em se abordar sobre as desigualdades raciais que atingem majoritariamente a população negra e que, muitas vezes, se manifestam como consequência do preconceito e racismo institucional que assolam o país desde o período colonial. Mesmo após 130 anos da abolição formal da escravatura, tais consequências ainda podem ser observadas na estrutura social, visto que não houve nenhum aparato social que conseguisse promover condições dignas para essa população se desenvolver e ser, de fato, incluída na sociedade.

O reflexo dessa despreocupação na inserção dos negros no contexto socioeconômico é perceptível hoje nos maiores índices de pobreza e de mortalidade entre os negros, nos menores índices de escolaridade, de presença do mercado de trabalho, de acesso à educação e serviços de saúde e transportes de qualidade, na baixa (ou quase ausente) representatividade da população negra nos espaços de poder e privilégio.

Aos poucos, observamos que essa realidade vem sendo mudada, principalmente em decorrência de diversas iniciativas (públicas e privadas) criadas para o enfrentamento e superação do racismo institucional, tais como as políticas públicas de promoção da igualdade racial, ações afirmativas nas instituições de ensino e mercado de trabalho, assim como a preocupação com o estabelecimento de um sistema de financiamento sólido aos programas e ações específicas para a questão étnico-racial.

Nessa direção, o Instituto Natura quer somar a essas iniciativas, cumprindo com o seu papel social através do próprio exemplo: aumentando a representatividade de profissionais negros e negras nos diferentes cargos e funções do Instituto.

Você sabia?

No Brasil:

54%

da população brasileira são negros (pretos + pardos) .

(PNAD Contínua, 2017)

1,6 trilhão

A população negra movimentou **1,6 trilhão** de reais em 2017.

(Inst. Locomotiva, 2017)

75%

Os negros representam apenas **17,8%** entre o 1% mais rico. E **75%** entre os 10% mais pobres.

(PNAD Contínua, 2015)

28,8%

Profissionais negros com ensino superior completo recebem **28,8%** menos do que os brancos em igual condição.

(RAIS 2016/Ministério do Trabalho e Emprego)

34%

Somente **34%** dos funcionários das 500 maiores empresas são negros.

(Ethos, 2016)

4,7%

Apenas **4,7%** do quadro executivo das 500 maiores empresas é constituído por pessoas negras. As mulheres negras representam somente **0,4%**.

(Ethos, 2016)

Você sabia?

No Brasil:

A remuneração da profissional negra é

59%

menor em relação ao que recebe um homem branco.

(PNAD Contínua, 2017)

Estima-se que a renda entre os negros e brancos será equivalente somente em

2089

(Oxfam, 2017)

As mulheres brancas alcançam ensino superior completo em proporção

duas vezes

maior que as mulheres pretas ou pardas.

(IBGE, 2018)

Você sabia?

No Instituto Natura:

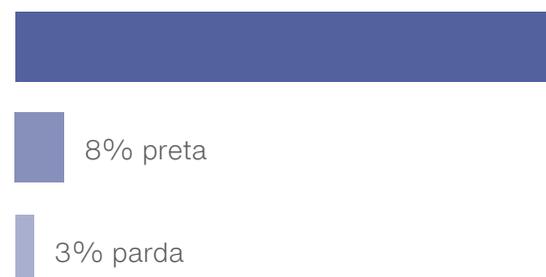
Das pessoas que trabalham para o Instituto Natura,

74% se declaram brancas



Se considerarmos especificamente a equipe interna do Instituto Natura (portanto, excluindo prestadores de serviço que atuam externamente) estes percentuais passam a ser de:

89% branca



Há maior presença de pessoas negras no grupo da equipe externa (prestadores de serviços, terceirizados): **26% pardos e 7% preta; 3% parda e 8% preta** (interno).

(Censo Instituto Natura, 2018)

Os profissionais negros do IN são altamente escolarizados (todos possuem/realizam MBA e/ou mestrado).

Contudo, estão presentes nos cargos de baixa-média gerência (analista, coordenadores) e nos prestadores de serviços terceirizados. Entre os cargos ocupados, os negros representam **9%** dos coordenadores, contra **91%** dos não negros. O percentual é relativamente similar entre os analistas (**11% e 89%**).

(Censo Instituto Natura, 2018)

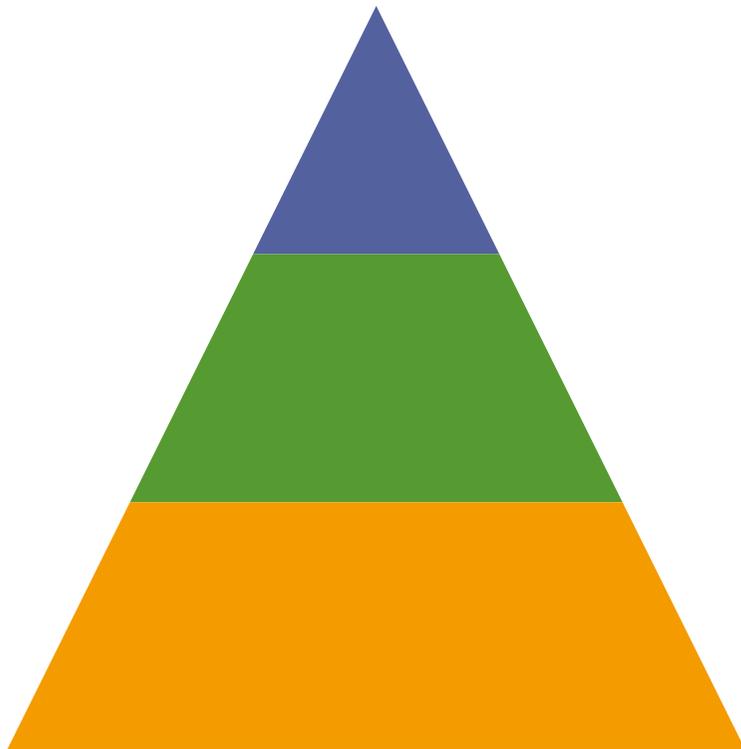
24%

Nos últimos 3 anos, a representatividade de negros aumentou **24%** no Instituto.

(Censo Instituto Natura, 2018)

Entre os níveis de alta hierarquia, **não há representatividade de negros** nos cargos de gerência, diretoria e no Conselho.

(Censo Instituto Natura, 2018)



3.5.

Classe social

O Brasil é marcado hoje pela desigualdade social, agravada pela má distribuição de renda, iniquidade de oportunidades e recursos, exclusão e invisibilidade de determinados grupos menos abastados em detrimento de outros mais privilegiados.

Apesar dos importantes avanços conquistados na última década, que atuaram diretamente no combate ao aumento da desigualdade e má distribuição de renda, sabe-se que tais iniciativas não são suficientes para corrigir, a curto e médio prazo, problemas tão estruturantes e enraizados nos costumes, cultura e sociedade brasileira.

Diariamente, é possível perceber as consequências do reforço e da manutenção dessas disparidades entre os estratos sociais, perceptíveis, principalmente, através de marcadores sociais, tais como: o crescente processo de favelização, a desigualdade alimentar, a falta de saneamento básico, o ensino de baixa qualidade, menos formação acadêmica, desemprego, precariedade na saúde e transporte públicos, bem como a falta de acesso à cultura. Processos que, por sua vez, têm se repetido, intensifi-

cando-se cotidianamente pelo país e vulnerabilizando os mesmos grupos sociais: negros, pobres e populações periféricas.

Segundo um relatório da Oxfam (2017), mesmo neste cenário tão preocupante, vemos que há algumas medidas que podem ser tomadas para transformarmos o cenário atual, seja através da adoção de políticas públicas, ampliação de cobertura de serviços para os mais pobres, política de valorização do salário mínimo, formalização do mercado de trabalho e, principalmente, investimentos em educação.

Nesse sentido, o Instituto Natura, enquanto organização que acredita na importância de se fortalecer, disseminar e estimular pessoas e organizações que fazem parte da área educacional, reconhece a importante contribuição e o papel fundamental que possui para a transformação da realidade social de estudantes e suas comunidades a partir da promoção da qualidade de vida que se dá, principalmente, com a melhoria da educação.

Você sabia?

No Brasil:

desigualdade

Segundo dados da Pnad Contínua, a desigualdade social aumentou em 4 das 5 grandes regiões brasileiras entre 2016 e 2017. Em 2016, o Índice de Gini, indicador que mede a desigualdade social e a concentração de renda de determinado grupo, apontou que o Brasil está entre as 10 nações mais desiguais do mundo. O Indicador varia entre 0 (zero) e 1 (um), ou seja, quanto mais próximo o país estiver do zero melhor, e pior se estiver próximo do 1 (um). Em 2015, o Brasil atingiu 0,515 superando em desigualdade países como Quênia (0,485), Congo (0,489), Ruanda (0,504), Panamá (0,507), entre outros.

(RDH/PNUD, 2016)

1%

da população de trabalhadores brasileiros com maior poder aquisitivo ganhava **36,3 vezes** mais do que os **50%** que ganham os menores salários.

(PNAD Contínua, 2017)

44

milhões é o número de pessoas que integram o grupo de **50%** com menor renda e que em 2016 ganhou **R\$ 747** em média, por mês, inferior ao salário mínimo.

(PNAD Contínua, 2017)

Você sabia?

No Brasil:

R\$ 73,00

Se considerados os 5% dos brasileiros com menores salários, a renda média era de apenas R\$ 73 mensais. Segundo o IBGE, 4,445 milhões de trabalhadores estão nessa condição.

(PNAD Contínua, 2017)

899.000

é o número de pessoas que integram o grupo de 1% mais rico, que em 2016 teve rendimento médio de R\$ 27 mil /mês

(PNAD Contínua, 2017)

O último relatório de desenvolvimento global WDR 2018 aponta o desempenho díspar entre alunos considerados ricos em relação aos considerados pobres, que comparados aos países mais desenvolvidos economicamente, metade das crianças brasileiras (principalmente as mais pobres) não atingem o desempenho mínimo em leitura e matemática.

(WDR, 2018)

Você sabia?

No Instituto Natura:

52%

realizaram o Ensino Fundamental I em Instituição privada, e 46% em Escola Pública

(Censo Instituto Natura, 2018)

54%

realizaram o Ensino Fundamental II em Instituição privada e 43% em Escola Pública

(Censo Instituto Natura, 2018)

53%

realizaram o Ensino Médio em Instituição Privada e 44% em Escola Pública

(Censo Instituto Natura, 2018)

58%

realizaram a Graduação em Instituição Privada, e 38% em Universidade Pública

(Censo Instituto Natura, 2018)

Até a realização do Ensino Médio, a maioria dos colaboradores internos tiveram ensino particular, com uma leve superioridade em relação à média.

(Censo Instituto Natura, 2018)

Profissionais com salários acima de 8 salários mínimos tiveram majoritariamente acesso ao ensino particular ao longo do ensino médio. Não houve presença de profissionais oriundos do ensino público a partir de 15 salários mínimos.

(Censo Instituto Natura, 2018)

Entre os cargos também é perceptível a maioria de profissionais que tiveram ensino médio particular nos maiores cargos do Instituto: Coordenador, gerente, diretor.

(Censo Instituto Natura, 2018)

Princípios e compromissos: o que buscamos no Instituto Natura?

4

O Instituto Natura rejeita veementemente qualquer tipo ou forma de discriminação, preconceito ou assédio e se compromete a adotar medidas que garantam e promovam a diversidade, inclusão e igualdade de acesso, permanência e oportunidades em todas as suas áreas e cargos para todo e qualquer profissional do Instituto. Partimos de seis princípios para estabelecermos nossos compromissos:

DIVERSIDADE

Diversidade é uma realidade do contexto em que vivemos. As organizações inseridas neste contexto devem respeitar e valorizar a diversidade como um diferencial competitivo. Acreditamos que para se construir uma educação de qualidade é fundamental que a diversidade do público interno seja uma constante, tornando-se um valor a ser perseguido e incentivado dentro e fora do Instituto através de nossos profissionais, parceiros, beneficiários e fornecedores.

Os benefícios da Diversidade serão efetivamente conquistados a partir da promoção da inclusão em nosso ambiente de trabalho

EQUIDADE

O Instituto Natura investe seus recursos em iniciativas focadas em melhorar a qualidade da educação, o desenvolvimento das Consultoras de Beleza Natura e, conseqüentemente, da nossa sociedade. Por isso, buscamos promover uma transformação social que, para que seja efetiva, necessita de esforços e ações mais assertivas de modo que continuemos alimentando um ciclo virtuoso em torno da melhoria da educação, mais representativa e condizente à realidade do país.

INCLUSÃO

Os benefícios da Diversidade serão efetivamente conquistados a partir da promoção da inclusão em nosso ambiente de trabalho, ao conhecermos cada membro, valorizarmos suas histórias e trajetórias, reconhecemos seu empenho e entregas, compartilharmos práticas e ações, e engajarmos todos e todas na construção de um ambiente mais agradável e inclusivo.

RESPEITO

Acreditamos que a diversidade e inclusão são valores a serem perseguidos e promovidos pelo Instituto Natura, e que precisam acontecer de forma sustentada pelo respeito, tolerância e promo-

**Acreditamos que a
empatia se constrói
coletivamente**

ção dos direitos, oportunidades e tratamento equitativo junto às pessoas pertencentes aos grupos minorizados na sociedade, tais quais mulheres, negros, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e pessoas de diferentes classes sociais.

EMPATIA

Acreditamos que a empatia se constrói coletivamente, através da convivência, consciência das disparidades e privilégios presentes na nossa sociedade, bem como a partir da disposição individual e institucional na desconstrução dos preconceitos e vieses inconscientes que cada indivíduo carrega consigo.

REFERÊNCIA/EXEMPLO

Acreditamos que ao direcionarmos nossos esforços na valorização, fortalecimento das ações e práticas de diversidade e inclusão, também estaremos estimulando outras instituições do terceiro setor a desenvolverem e implementarem programas internos e externos com o olhar direcionado para a diversidade e inclusão. Ao fazermos isso, abrimos um diálogo igualitário e solidário para com a sociedade e com o projeto de mundo que desejamos construir.

Tendo em vista os princípios enunciados, comprometemo-nos a:

Compromisso 1:

COMBATE AO PRECONCEITO E À DISCRIMINAÇÃO

Adotar práticas para prevenir, apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e microagressões em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, incentivando os membros de nossa equipe que sofrerem ou presenciarem essas ou outras condutas abusivas a denunciarem, a fim de respeitar e promover a diversidade e integração entre os membros da equipe.

Compromisso 2:

FORMALIZAÇÃO

Apoiar e formalizar a atuação do grupo de trabalho de diversidade, garantindo condições para que ele realize suas funções/atribuições com excelência.

Compromisso 3:

ATRAÇÃO, SELEÇÃO E PERMANÊNCIA (REPRESENTATIVIDADE)

Adotar políticas específicas de atração, seleção e permanência de profissionais negros e negras, pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e pessoas de baixa renda, contribuindo para melhorar o atual cenário de sub ou nenhuma representação dos grupos minorizados, promovendo a diversidade no Instituto Natura e em suas instâncias superiores de decisão.

Compromisso 4:

EQUIDADE

Promover e monitorar a equidade racial, de gênero e dos demais públicos minorizados em todos os níveis hierárquicos, equiparando salários e benefícios para profissionais que exercem responsabilidades similares, além de considerar e priorizar critérios de diversidade nas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento da equipe iN.

Compromisso 5:

FORMAÇÃO

Formar, capacitar e sensibilizar periodicamente os colaboradores do iN, por meio da realização ou apoio a eventos internos e externos acerca da diversidade e inclusão, inserindo o tema na pauta das atividades e formações dos colaboradores e lideranças da organização.

Compromisso 6:

COMUNICAÇÃO

Contemplar a diversidade nas ações de comunicação interna e externa do Instituto Natura e de suas iniciativas, tanto em relação ao conteúdo, quanto à forma.

Compromisso 7:

PROJETOS E INICIATIVAS

Adotar e multiplicar, nos projetos e iniciativas do Instituto, práticas que promovam a identificação, o respeito e a devida atenção aos direitos e necessidades dos grupos minorizados, garantindo a equidade dos públicos alvo.

Compromisso 8:

AVALIAÇÃO E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

Promover e intensificar o acompanhamento das ações e práticas de diversidade, por meio de pesquisas, métricas e demais indicadores, seja internamente ao iN, seja no âmbito dos projetos e iniciativas.

Compromisso 9:

POSICIONAMENTO E INFLUÊNCIA EXTERNA

Posicionar-se e articular juntamente às instituições parceiras, fornecedores, poder público, educadores(as) e sociedade civil, mobilizando e os engajando na promoção de ambientes, práticas e ações mais diversas e inclusivas com foco nos grupos minorizados.

Pontos de apoio

5

A Natura possui diversos canais de apoio para situações que descumpram a Política de Diversidade e o Código de Ética da Natura. São ferramentas sigilosas, confiáveis, com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras. Se você sofreu ou presenciou algumas dessas situações, não hesite em utilizar os Pontos de Apoio! Só assim conseguiremos transformar, positivamente, nosso ambiente e a comunidade em que atuamos.

Se você também tiver interesse em contribuir e ajudar o Instituto Natura a fazer ainda mais pela diversidade e inclusão, vamos adorar conhecê-lo e saber a sua opinião. Entre em contato conosco e nos ajude a tornar esse ambiente mais inclusivo para todos e todas.

Contatos Natura:

1. Colaboradores Brasil e Prestadores de Serviço- Brasil:

Telefone: 0800-7761620 (ligação gratuita) ou (11) 4446-2010 – 24 horas por dia, todos os dias da semana.

2. OUVIDORIA:

2.1. E-mail: ouvidoria@natura.net

2.2. Site Ouvidoria: <http://ouvidorianatura.com.br>

2.3. Intranet Natura: http://colaborador2.natura.net/hotsite/ouvidoria/src/ouvidoria_home.asp

3. Atendimento pessoal com hora marcada

pelo 0800-7761620 - Ramal: 2010 (4446-2010)

4. Carta:

Rodovia Anhanguera, s/n, km 30,5 – Polvilho – Cajamar – CEP 07750-000

5. E-mail:

diversidade@natura.net

(Responsável pela área de Diversidade da Natura)

6. Canal de apoio - Instituto Natura:

gtdiversidade@natura.net

(Código de Conduta de colaboradores do Instituto Natura)

*Considera-se assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas funções, o que acaba por desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio sexual está definido na lei nº 10224/2001. A conduta consiste no constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou influência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função para exercer pressão sobre a vítima. Um exemplo clássico é a imposição de favores sexuais como condição para uma promoção ou a ameaça de demissão caso o empregado recuse o flerte de um superior.

Referências



Gênero

1. Diversidade nas empresas & Equidade Racial / [coordenação geral Maria Aparecida da Silva Bento; coordenação editorial Flávio Carrança]. 1. Ed. São Paulo: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. CEERT, 2017.
2. Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>.
3. Instituto Ethos. Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf>.
4. Onu Mulheres. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/onu-mulheres/>>.
5. Onu Mulheres. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-ONU-mulheres_2a-impressao_final.pdf>.
6. Onu Mulheres. Princípios de empoderamento das mulheres, 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf>.
7. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_4tri.pdf>.

8. The Global Gender Gap Report 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>.
9. TSE. Estatísticas Eleitorais, 2018. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas-eleitorais>>.
10. VELASCO, C.; OLIVEIRA, L. 2018. N° de mulheres eleitas se mantém no Senado, mas aumenta na Câmara e nas Assembleias. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/eleicoes/2018/eleicao-em-numeros/noticia/2018/10/08/no-de-mulheres-eleitas-se-mantem-no-senado-mas-aumenta-na-camara-e-nas-assembleias.ghml>>.

Pessoas com deficiência

11. Censo Escolar 2017. Disponível em: <<http://inep.gov.br/censo-escolar>>.
12. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. 2017. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/Convencao%202017.pdf>>.
13. Governo do Brasil. Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>.
14. IBGE, 2018. Os desafios para a produção de indicadores sobre pessoa com deficiência no Brasil, ontem, hoje e amanhã. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101562.pdf>>.
15. Instituto Rodrigo Mendes, 2018. IBGE constata 6,7% de pessoas com deficiência no Brasil com nova margem de corte. Disponível em: <<https://diversa.org.br/artigos/ibge-constata-67-de-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/>>.
16. Planalto. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>.
17. REIS (Rede Empresarial de Inclusão Social). Disponível em: <<http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br/>>.

LGBTQIA+

18. Antra Brasil. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/campanhas/>>.
19. Antra, 2018. Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017. Disponível em: <<https://antra-brasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>>.
20. Correio, 2018. Homofobia custa US\$ 405 bilhões ao Brasil. Disponível em: <<https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/homofobia-custa-us-405-bilhoes-ao-brasil/>>.
21. Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+. Disponível em: <<http://www.forumempresaslgbt.com/>>.
22. GGB (Grupo Gay da Bahia), 2017. Pessoas LGBT Mortas no Brasil: Relatório 2017. Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/12/relatorio-2081.pdf>>.
23. GGB (Grupo Gay da Bahia), 2018. Homicídios de LGBT no Brasil em 2018. Disponível em: <<https://homofobiamata.wordpress.com/homicidios-de-lgbt-no-brasil-em-2018/>>.
24. Grupo Gay da Bahia – GGB. Disponível em: <<https://grupogaydabahia.com.br/>>.
25. Manual de Comunicação LGBTQIA+. Disponível em: <<http://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>.
26. Out Now Global LGBT2030 Study. Disponível em: <<https://www.outnowconsulting.com/media/28574/SinglePage-reportDownloads.pdf>>.
27. Princípios e direitos fundamentais no trabalho: dos desafios às oportunidades. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit106_relatorio_vi_pt.pdf>.
28. Relatório Brasil LGBT 2030. Disponível em: <<https://www.outnowconsulting.com/media/28573/ALLBRASIL-LGBT2030-WEIGHTED-MF-KEYvFINAL-40COMBINED-ENBRsm.pdf>>.
29. Santo Caos, 2015. Demitindo Preconceitos. Disponível em: <<http://www.santocaos.com.br/biblioteca/demitindo-preconceitos-apresentacao-final.pdf>>.
30. STF, 2011. Supremo reconhece união homoafetiva. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>>.
31. USP Diversidade. <Disponível em: www.prceu.usp.br/programa/usp-diversidade/>.

Etnia/raça

32. Agência Brasil. IBGE: negros são 17% dos mais ricos e três quartos da população mais pobre. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-12/ibge-negros-sao-17-dos-mais-ricos-e-tres-quartos-da-populacao-mais-pobre>>.
33. IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>.
34. Instituto Ethos. Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmitivas, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf>.
35. Instituto Locomotiva. Qual é o impacto do racismo na economia? 2018. Disponível em: <<https://www.slideshare.net/ILocomotiva/qual-o-impacto-do-racismo-na-economia>>.
36. IPEA, 2016. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, 1995-2015. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/>>.
37. Oxfam Brasil. A distância que nos une: Um Retrato das Desigualdades Brasileiras. 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/publicacoes/relatorio_a_distancia_que_nos_une.pdf>.
38. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_4tri.pdf>.
39. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2422/pnact_2015_4tri.pdf>.
40. Waiselfisz, J. J. Mapa da Violência 2014: Os jovens do Brasil. Disponível em: <https://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2014/Mapa2014_JovensBrasil_Preliminar.pdf>.

Classe Social

41. Agência Brasil. Brasil não tem política para reduzir desigualdade na educação, diz especialista. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-06/brasil-nao-tem-politica-para-reduzir-desigualdade-na-educacao-diz>>.

42. Cruz, Priscila. 2017. O berço da desigualdade educacional. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/colunas/priscila-cruz/2017/11/08/o-berco-da-desigualdade-educacional.htm>>.
43. O Dia, 2017. IBGE: metade da população brasileira vive com menos de um salário mínimo. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/_conteudo/economia/2017-11-29/ibge-metade-da-populacao-brasileira-vive-com-menos-de-um-salario-minimo.html>.
44. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_4tri.pdf>.
45. UNDP. Human Development Report 2016. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/RelatoriosDesenvolvimento/undp-br-2016-human-development-report-2017.pdf>>.
46. World Development Report 2018: LEARNING to Realize Education's Promise. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018>>.

Instituto Natura

47. Censo iN 2018
48. Instituto Natura. Disponível em: <<http://www.institutonatura.org.br/>>.

Natura

49. Política Valorização da Diversidade – PO 0103
50. Cartilha de Diversidade Natura
51. Código de Conduta Natura

Geral

52. Guia de Comunicação Inclusiva do Conselho da União Europeia 2018 (https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)



Produzido pelo GT Diversidade com
consultoria/apoio da Santo Caos.



instituto
natura
10 anos

