

GUIA DE **Diversidade, Equidade e Inclusão**



Nutrir o Futuro

ÍNDICE

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	05
Diversidade	08
Equidade	10
Inclusão	13
Vieses Inconscientes	14
Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão na Lactalise	18
Pilar Gênero	20
Pilar Pessoas com Deficiência	27
Pilar Raça e Etnia	38
Pilar LGBTQIAPN+	42
Pilar Gerações	48
LactaCerto	53



OBJETIVO DO GUIA



Sabemos que, ao longo da vida, nem sempre aprendemos a lidar com pessoas diferentes de nós, o que pode gerar dúvidas e inseguranças sobre como agir. Por isso, o objetivo deste guia é esclarecer possíveis questões para todos na Lactalis, além de promover conhecimento sobre **diversidade, equidade e inclusão** no ambiente de trabalho, conscientizando sobre sua importância. Estudos demonstram que locais de trabalho com políticas de diversidade, equidade e inclusão são mais produtivos e inovadores, pois refletem internamente a realidade da sociedade brasileira.

Este guia também se propõe a criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor na Lactalis, em que todas as pessoas se sintam bem em ser como são, podendo se expressar livremente e atuando com o melhor do que tem de si.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Desde a sua fundação em 1933, o Grupo Lactalis se empenha em refletir e valorizar a diversidade, cumprindo as regulamentações locais dos países onde atua.

A diversidade de perfis e habilidades dos colaboradores é fundamental para nosso sucesso e crescimento, sendo um ativo importante na transição para modelos de produção mais sustentáveis. Nossa Política de Diversidade, Equidade e Inclusão formaliza nossos compromissos e define princípios e ações que visam criar um ambiente de trabalho inclusivo e justo. Esta

política é aplicável a todas as nossas subsidiárias (fábricas, armazéns e sedes) e colaboradores, independentemente de sua condição. A plataforma de denúncias online Lact@lert está disponível para relatar quaisquer não conformidades com a política.

Na Lactalis, a **diversidade** é representada pela variedade de perfis entre nossos colaboradores, refletindo a pluralidade da sociedade. Buscamos reconhecer e promover talentos por suas habilidades únicas, abrangendo gênero, deficiência, idade, situação familiar, origem social ou cultural, religião, orientação sexual, convicções políticas ou filiação sindical. A **equidade** envolve criar um ambiente de tratamento justo para todos, identificando e superando barreiras que dificultam as oportunidades. A **inclusão** é o esforço consciente para que todos se sintam valorizados e respeitados por suas habilidades e experiências distintas. Esforçamo-nos para criar um ambiente de trabalho inclusivo que ofereça um forte sentimento de pertencimento.

Por meio dos nossos três valores fundamentais, o Grupo Lactalis respeita e valoriza todas as culturas e perfis de colaboradores:

• AMBIÇÃO

Nossa ambição é promover a diversidade presente em toda a força de trabalho da Lactalis, tanto como reflexo da pluralidade da nossa base de clientes quanto como uma fonte de inovação e desempenho.

• ENGAJAMENTO

Estamos comprometidos com a equidade no local de trabalho e o fim da discriminação, respeitando e acolhendo todas as identidades e culturas, em todas as nossas entidades e entre todas as pessoas.

• SIMPLICIDADE

Nossa abordagem é acolhedora e respeitosa, tratando a diversidade de forma universal em todas as nossas áreas de atuação.

OS 2 PILARES DA NOSSA POLÍTICA

IGUALDADE DE GÊNERO

Até 2033, garantir que nenhum gênero represente mais de 60% das posições de liderança.

INCLUSÃO

- Treinamentos focados em diversidade, equidade e inclusão para todas as pessoas colaboradoras.
- Executar planos de ação nas quatro dimensões:
 - Cultura e origens;
 - Deficiência;
 - Intergeracional;
 - Identidades.

NOSSOS 8 COMPROMISSOS

- 1.** Continuar a integrar, desenvolver e promover talentos diversos;
- 2.** Garantir a equidade nas políticas de recursos humanos, especialmente em recrutamento, retenção, promoção, remuneração e acesso à informação;
- 3.** Promover a liderança inclusiva, capacitando a equipe de alta e média gerência e aumentando a conscientização entre os colaboradores;
- 4.** Aumentar a diversidade nas equipes de liderança sênior e nos demais níveis da empresa;

5. Medir as percepções de diversidade, equidade e inclusão em nossas pesquisas de engajamento;
6. Criar uma rede de embaixadores do Grupo DE&I para coordenar a melhoria contínua de nossas práticas;
7. Monitorar os progressos por meio de indicadores, apresentados regularmente ao Comitê Executivo do Grupo;
8. Comunicar esta política às partes interessadas.

“ Estes oito compromissos constituem a base da nossa **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão** e, por meio de planos de ação prioritários, serão implementados em todo o Grupo. As empresas de cada país também buscam suas próprias iniciativas, adaptadas ao meio ambiente e às regulamentações locais. Reiteramos, com essa política, o valor que damos ao bem-estar de nossos colaboradores. Estamos plenamente comprometidos em apoiar a diversidade, a equidade e a inclusão, adotando uma abordagem de melhoria contínua. Vamos fazer da Lactalis um lugar onde todo talento importa, a igualdade é uma realidade, e a inclusão é uma alavanca sermos melhores juntos. ”



Thierry Clément
Diretor de Operações
Grupo Lactalis

O QUE É DIVERSIDADE?



Quando falamos de diversidade, estamos falando sobre diferentes modos de existir. Seja na pluralidade de corpos, gêneros, cores, raças, idades, orientações sexuais, deficiências, crenças e pensamentos.

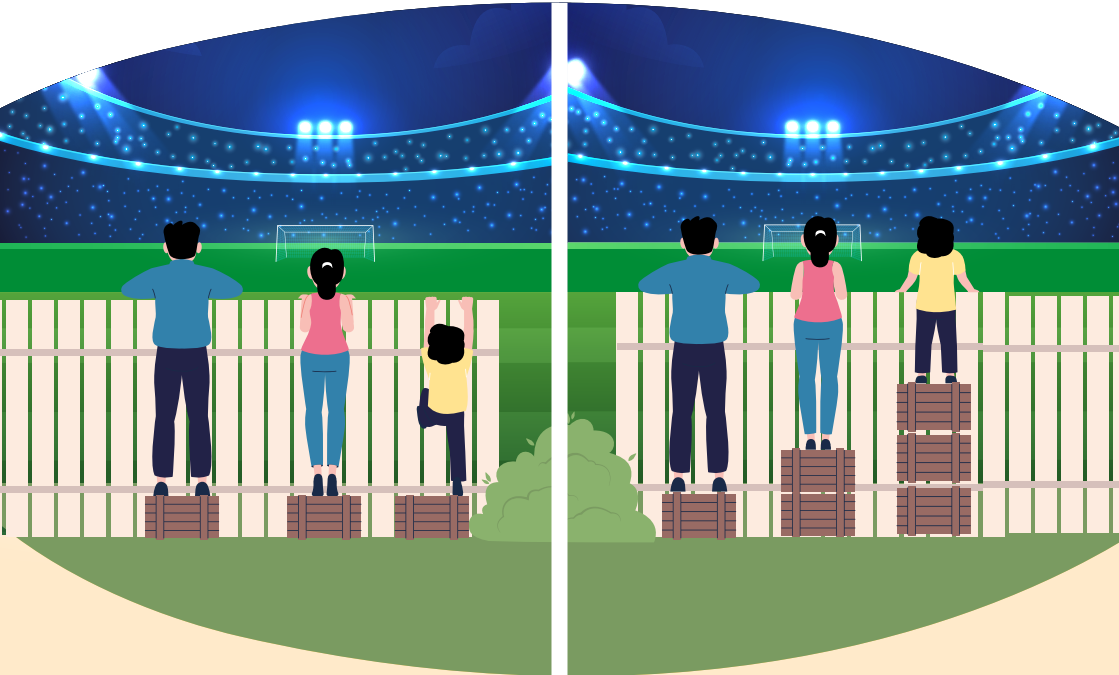


Cada pessoa tem um conjunto único de características que a define. Ou seja, todas as pessoas são diversas, não apenas aquelas que pertencem a grupos minorizados. Assim, a diversidade é um fato: ela existe independentemente da forma como a percebemos.

**Diversidade significa variedade,
pluralidade e diferenças.
É o conjunto de características
que nos tornam únicos.**

EQUIDADE

Além de ser a coisa certa a se fazer, as organizações que promovem a diversidade, a equidade e a inclusão são mais inovadoras, pois contam com colaboradores de diferentes perspectivas. Isso amplia as oportunidades de criar novos negócios, além de aumentar suas possibilidades de crescimento e conexão com o público.



Na primeira imagem, vemos três pessoas diferentes recebendo o mesmo tratamento: um caixote para cada uma assistir ao jogo. No entanto, isso não resolveu o problema, certo? A primeira pessoa não precisava de caixote, enquanto a terceira precisava de três para alcançar a mesma visão.

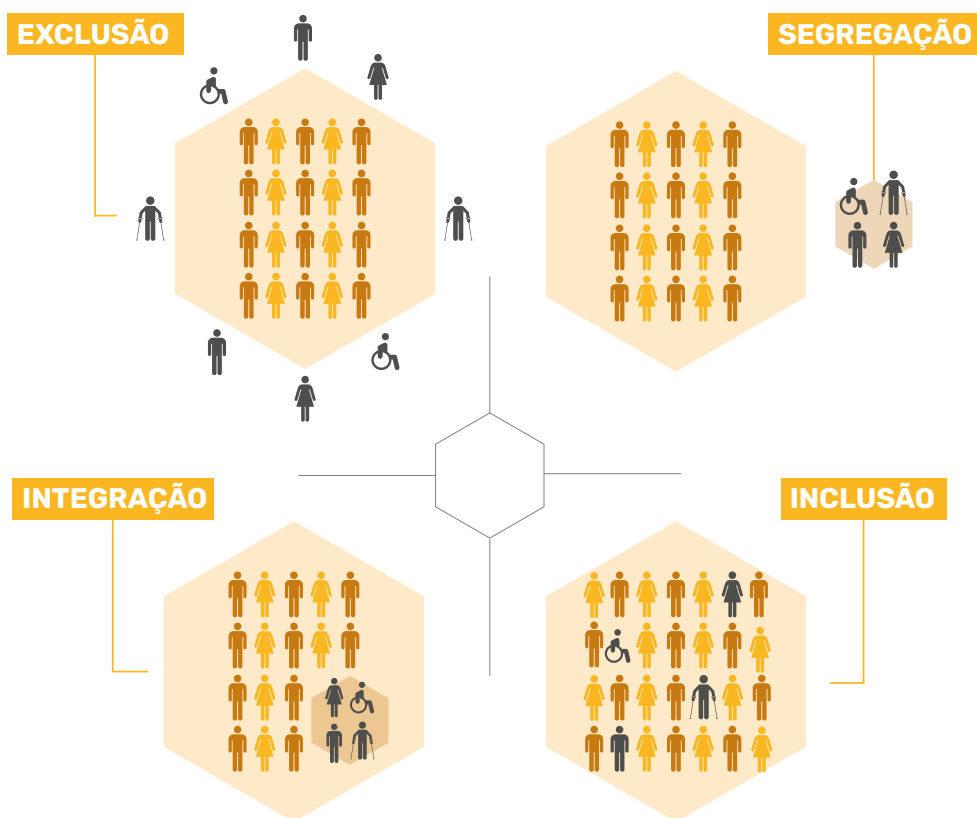
Somente ao adaptar os recursos às necessidades de cada um é possível garantir que todos possam assistir ao jogo com equidade. É assim que precisamos pensar e agir em nosso dia a dia: quem precisa de um caixote a mais e quem não precisa?

Cada ação afirmativa promovida é como um desses caixotes para os grupos sociais que mais precisam. Tais iniciativas não são privilégios, mas sim a compreensão de que a equidade exige o tratamento adequado conforme as necessidades de cada caso e situação.



O QUE É INCLUSÃO

Incluir é fazer com que todas as pessoas, independente de suas características, tenham acesso às mesmas oportunidades, podendo expressar seus pensamentos, participar ativamente dos processos e serem ouvidas, se sentindo parte integrante do grupo ou da organização. Um ambiente inclusivo valoriza a pluralidade de forma positiva, algo que muitas vezes não aprendemos ao longo da vida.



POR QUE PRECISAMOS FALAR SOBRE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO?

Afinal, o mercado de trabalho ainda é desigual nos dias de hoje? A resposta é SIM.

Como vimos, embora a sociedade seja diversa, somente um ambiente inclusivo pode criar e fomentar oportunidades iguais. Confira alguns dados e fontes sobre a desigualdade no mercado de trabalho:

Em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência contavam como força de trabalho ativa, enquanto 12 milhões estavam desempregadas. IBGE (2023).

De acordo com a OIT (2023), a hora de trabalho de uma pessoa negra é 40,2% menos valiosa do que a de uma pessoa branca.

As trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país IBGE (2022).

Em um levantamento realizado pelo LinkedIn (2019), 35% das pessoas LGBTQIA+ dizem já terem sofrido discriminação no ambiente de trabalho. E mais: metade (50%) dos entrevistados LGBTQIA+ dizem já terem assumido totalmente a colegas de trabalho sua orientação ou identidade de gênero. Um a cada quatro (25%), revelou que nunca contou a ninguém, sendo que o medo de sofrer represálias foi o motivo mencionado por 22% deles.

No que diz respeito a faixa etária, a pauta sobre idosos no mercado de trabalho é atual, devido ao crescimento desse público. Conforme o IBGE, em 2019, o Brasil tinha mais de 29 milhões de idosos. A projeção é que esse número ultrapasse 73 milhões em 2060. No entanto, o mesmo estudo mostra que o desemprego entre os idosos aumentou significativamente, passando de 40,3% em 2018, contra os 18,5% registrados em 2013. Muitas vezes, esses números refletem o preconceito contra pessoas da terceira idade.

Além de serem preocupantes, esses dados destacam a importância da diversidade como impulsionadora de inovação e pluralidade.

Sendo necessário o incentivo de medidas que fortalecem as pautas inclusivas no ambiente profissional.

É preciso abordar esse tema com seriedade e atenção.

VIESES INCONSCIENTES

Para evoluirmos na reflexão, é importante entender como os **vieses inconscientes** dificultam a criação de um ambiente mais inclusivo.

Como a neurociência explica esses mecanismos?

Esse padrões inconscientes fazem parte do funcionamento do nosso cérebro e eles, por si só, não seriam um problema.

Nosso cérebro tem dois mecanismos de funcionamento:

SISTEMA 1

É o mais antigo e rápido, tendendo a aplicar estereótipos nas decisões. Seu funcionamento inicial apenas reage e julga, sem considerar muitas outras opções.

SISTEMA 2

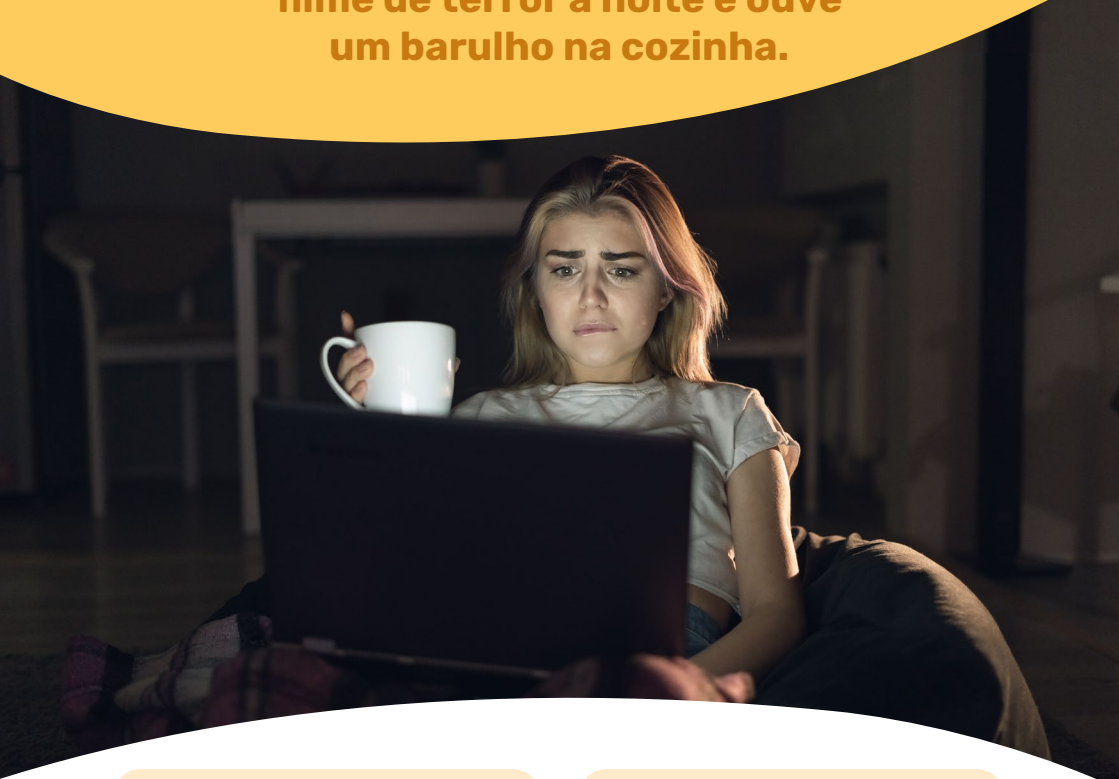
Mais novo e lento, é responsável por pensamentos ponderados, considerando e analisando outras possibilidades.

Vale destacar que as informações processadas por esses dois sistemas estão relacionadas ao que aprendemos ao longo da vida, aplicando-se a tudo o que fazemos, e não apenas a questões de preconceito.



EXEMPLO

Você está assistindo a um filme de terror a noite e ouve um barulho na cozinha.



SISTEMA 1

De maneira muito rápida, coloca você em estado de ALERTA! Ele entende que você está em perigo e deve correr, fugir ou se esconder.

SISTEMA 2

Em seguida, você racionaliza a situação, percebe que está seguro e entende que o barulho foi apenas uma porta batendo.

Nosso **SISTEMA 1** nos mantém, na maior parte do tempo, em modo automático. Imagine se todos os dias, ao acordar, precisássemos reaprender o que é uma escova de dentes ao acordar? Nesse aspecto, o modo automático é muito útil. No entanto,

quando falamos sobre a formação de preconceitos, **sair do automático é necessário**. Mesmo sem intenção, ao vivermos em uma sociedade carregada de preconceitos, acabamos criando e reproduzindo crenças que reforçam esses vieses.

Nesses casos, surgem pensamentos automáticos como:

Uma mulher
é frágil para
fazer este tipo
de trabalho

Esta pessoa é
muito velha para
estar aqui, devia
se aposentar

Nossa, ele nem
parece que é gay

Ele não enxerga,
não vai conseguir
entregar um
bom trabalho

O cabelo
daquele homem
(negro) é ruim

Esses cenários são construídos pelo nosso **SISTEMA 1** como consequência do que ouvimos e aprendemos a considerar normal. Lembra que o **SISTEMA 1** é muito rápido, aplica estereótipos nas decisões e não faz nenhuma análise? Pois bem, não temos controle direto sobre esses pensamentos, que são resultado de nossa criação em uma sociedade preconceituosa.

O segredo está aqui:

Nosso **SISTEMA 2** é capaz de controlar o **SISTEMA 1**. Como o **SISTEMA 2** é responsável por análises e ponderações, quanto mais conscientes estivermos de que esses pensamentos “automáticos” são preconceituosos, menos vamos verbalizar e reforçar atitudes que excluem certas pessoas. O pensamento preconceituoso pode até surgir em nossa mente, mas com atenção podemos perceber o que é adequado verbalizar e o que não é.

**E quanto mais exercitamos
nosso SISTEMA 2, menos
agimos com base no SISTEMA 1.
Vamos praticar?**

CONHEÇA OS TIPOS MAIS COMUNS DE VIESES INCONSCIENTES

VIÉS DE AFINIDADE:

É a tendência de avaliar mais positivamente pessoas que se parecem conosco, seja em gênero, raça, idade, ou histórias de vida.

EXEMPLO: Em um processo seletivo, um gestor tende a favorecer candidatas que compartilham características semelhantes às suas.

VIÉS DE PERCEPÇÃO:

É a tendência de reforçar estereótipos formados pela sociedade ou cultura em que estamos inseridos.

EXEMPLO: Em uma empresa sem cultura inclusiva, a contratação de uma pessoa com deficiência pode ser vista como resultado de uma exigência legal (Lei de Cotas), reforçando o estereótipo de "incapacidade."

Analise cada um desses pontos e reflita sobre como você tem lidado com esses vieses em suas relações.

VIÉS CONFIRMATÓRIO:

Procuramos informações que confirmem nossas hipóteses iniciais e rejeitamos as opiniões que sejam contrárias.

EXEMPLO: Um gestor acredita que mulheres com filhos não podem viajar a trabalho. Ao abrir uma vaga que exige locomoção, ele tende a focar nas falas das candidatas que confirmem essa visão, ignorando as que demonstram uma perspectiva diferente.

EFEITO DE GRUPO:

Seguimos o padrão de um grupo. A pressão social pode fazer com que todos busquem convergir para a mesma ideia.

EXEMPLO: Não questionar comentários preconceituosos de colegas ou rir de "brincadeiras" para manter-se aceito no grupo.

No seu dia a dia, quantas pessoas diferentes de você estão fora do seu padrão e fazem parte do seu convívio? Inclusive, no seu ambiente profissional?

COMITÊ

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA LACTALIS



PLURAL

A Lactalis possui o seu próprio comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, composto por colaboradores que compartilham interesses, tempo e disponibilidade para impulsionar mudanças na agenda de DE&I dentro da organização.

O COMITÊ É DIVIDIDO EM 5 GRUPOS DE AFINIDADES:

Empodera Elas, Somos +, Origem, Orgulho e Gerações. Esses grupos são responsáveis por ações de conscientização e promovem uma cultura inclusiva na organização. Dessa forma, trabalham para atrair, reter e desenvolver os grupos minorizados mencionados neste guia.

Se, ao final da leitura, você desejar contribuir com este propósito, procure o RH local e manifeste seu interesse em fazer parte!



O PROPÓSITO DO COMITÊ:

“Ser agente de transformação em Diversidade, Equidade e Inclusão, a fim de construir um ambiente de trabalho respeitoso e aberto às diferenças, onde todas as pessoas tenham oportunidades, independentemente do seu gênero, raça, deficiência, idade, orientação sexual, entre outros.”

Este guia reforça a importância da prevenção e combate ao assédio moral, sexual e qualquer forma de violência e discriminação no ambiente de trabalho (Lei 14.457/22).

Os colaboradores da Lactalis são fortemente encorajados a denunciar suspeitas de irregularidades, com garantia de proteção contra retaliações, conforme previsto no Código de Ética e Conduta e nos regulamentos internos da empresa. A Lactalis não compactua com qualquer forma de discriminação; condutas discriminatórias, quando devidamente comprovadas, podem resultar em medidas disciplinares contra os envolvidos.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhece o direito ao respeito pela identidade de gênero, garantindo o uso do banheiro correspondente e o respeito ao nome social no ambiente de trabalho, conforme o princípio da dignidade da pessoa humana. A Lactalis assegura esses direitos e dá aos colaboradores a opção de uso do nome social, caso desejem.



PILAR: GÊNERO



POR QUE PRECISAMOS FALAR SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES?

No último século, muitas conquistas foram alcançadas pelas mulheres, como o direito ao voto, a entrada no mercado de trabalho, a obtenção de direitos reprodutivos e o reconhecimento das diferenças de necessidades entre mulheres de diferentes etnias.

Mas por que ainda precisamos abordar essa temática dentro das organizações?

Apesar dos avanços, o caminho para a igualdade de direitos ainda é longo. O machismo – preconceito que coloca o homem como superior à mulher – continua presente no cotidiano, afetando diretamente o desenvolvimento e as oportunidades femininas.



AQUI TEMOS ALGUNS EXEMPLOS:

As mulheres ganham, em média, 20,2% menos que os homens. Comparando a remuneração de mulheres negras com profissionais brancas, a diferença chega a 46%. (Fonte: OIT, 2023).

A participação feminina no mercado de trabalho retrocedeu 30 anos durante a pandemia, devido ao impacto em setores com alta empregabilidade de mulheres, como educação, serviços domésticos e saúde. (Fonte: ONG Think Olga, 2022).

De acordo com a FGV, 48% das mulheres são desligadas após o retorno da licença-maternidade.

A legislação brasileira prevê a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, conforme estabelecido pela Lei de Igualdade Salarial (Lei n.º 14.611/2023), o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria MTE n.º 3.714/2023.



Criação de medidas para promover a isonomia salarial entre homens e mulheres;

Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios claros;

Reforço da fiscalização para combater a discriminação salarial e desigualdade nos critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, incluindo capacitação de gestores, lideranças e empregados sobre a equidade de gênero no mercado de trabalho, com aferição dos resultados;

Fomento à capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens;

Publicação de relatórios que garantam transparência nos critérios remuneratórios.

POR QUE SERÁ QUE AS MULHERES AINDA ENFRENTAM OBSTÁCULOS EM SUAS CARREIRAS?



No início deste guia, discutimos como os vieses inconscientes impactam o desenvolvimento de determinados grupos dentro das organizações — e, com as mulheres, isso não é diferente.

“Mulheres são emotivas e não conseguem tomar decisões.”

“Mulheres engravidam, não posso contar com elas para este projeto.”

“A fulana tem filho, não podemos considerá-la para este cargo que exige viagens.”

“Eu não tenho preconceito; inclusive, tenho mulheres no meu time.”

“Olha o jeito que ela se veste. Se fosse competente não precisaria vir deste jeito.”

Esses vieses afetam tanto o desenvolvimento quanto a própria entrada das mulheres em determinadas áreas ou empresas. Precisamos reavaliar nosso olhar para as colaboradoras, entendendo que tratar de forma diferenciada significa agir de maneira justa e adequada.

Por isso, ações afirmativas são essenciais. Aqui na Lactalis, já implementamos metas e indicadores para equilibrar a representatividade de gênero, além de promover um ambiente que estimule o desenvolvimento e o crescimento das mulheres em posições de liderança. Para isso, realizamos rodas de conversa para compreender suas necessidades, incentivando futuras ações em prol da igualdade de gênero.



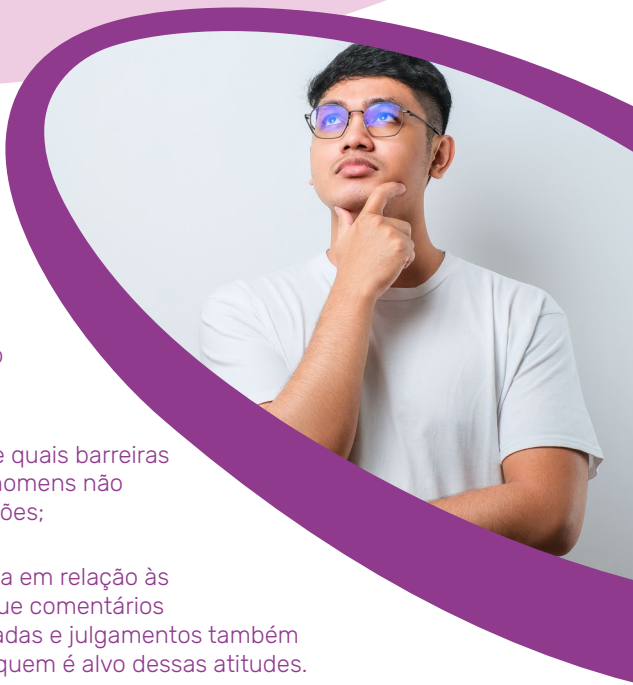
Vale dizer que, quando falamos em busca de igualdade, não queremos afirmar que homens e mulheres devem ser iguais: somos diferentes, e não há problema nisso. Estamos falando da busca por igualdade de direitos, ou seja, as mesmas oportunidades, independentemente de gênero.

REVEJA SUAS ATITUDES:

- Esteja sempre atualizado sobre as ações de igualdade de gênero realizadas aqui na Lactalis;
- Observe sua equipe e identifique quais barreiras as mulheres enfrentam que os homens não enfrentam; busque propor soluções;
- Como é o tratamento na sua área em relação às colaboradoras? Lembre-se de que comentários desrespeitosos, brincadeiras, piadas e julgamentos também interferem na produtividade de quem é alvo dessas atitudes.

LEMBRE-SE! Muitas vezes, esperamos que a empresa comunique mudanças sobre diversidade, equidade e inclusão, mas esquecemos que essas mudanças começam com cada um de nós: comece pela mudança das suas próprias atitudes!

Já sabemos que os vieses inconscientes e preconceitos existem; agora, não deixe que eles interfiram no seu comportamento.



JUSTICEIRAS

Desde 2023, temos a parceria com o Projeto Justiceiras para o combate à violência contra a mulher. Nossas marcas Parmalat, Elegê, Batavo e Itambé disponibilizam uma ferramenta por meio de um QR Code estampado em milhões de caixinhas de leite UHT. Ao acionar o canal, as mulheres têm acesso ao auxílio de profissionais das áreas da Justiça, Saúde, Psicologia, Acolhimento, entre outras.

O canal funciona sete dias por semana, 24 horas por dia e os relatos podem ser feitos não só pelas vítimas, mas também por seus amigos e parentes. Assim que recebem uma denúncia, as Justiceiras entram em ação seja por meio de medidas judiciais e junto a instituições parceiras, seja por meio de apoio psicológico e médico às vítimas.

**Mais de 93 mil acessos únicos
ao QR Code**

**350 vítimas atendidas, incluindo
137 casos de alta gravidade**

**130 vítimas fizeram seu
primeiro pedido de ajuda pelo
QR Code da caixinha de leite**



**Você conhece alguma
mulher que esteja em
situação de risco?**

Acesse o QR Code e denuncie!



PILAR: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA





Considera-se pessoa com deficiência aquela que apresenta um impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

É instituída a **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015)**, destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos

direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Quando falamos sobre o tema de Pessoas com Deficiência, algumas palavras automaticamente surgem em nossa mente (e agora já sabemos que é o nosso Sistema 1 que faz isso, certo?). Algumas dessas palavras podem ser: "lei de cotas", "contratar porque é obrigatório", "coitadinha", "incapaz".

Por que a lei de Cotas é necessária?

Ao analisarmos o tema, é essencial entender o contexto em que vivemos. A Lei de Cotas foi criada em 1991 com o objetivo de transformar séculos de exclusão social das pessoas com deficiência por meio do mercado de trabalho.

Ou seja, antes da sua existência, as pessoas com deficiência não conseguiam, ou tinham muita dificuldade para, se inserir nas empresas e, consequentemente, acabavam sempre à margem da sociedade. Pense no que o seu trabalho representa para a sua vida: "Como você se sente ao trabalhar?"; "O que o trabalho possibilita para você em termos de acesso e

consumo?"; "Como seria sua vida se você não trabalhasse?"

Exercer uma função, sentir-se útil, e ter recursos para estudar, passear e planejar o futuro são algumas das possibilidades que o trabalho proporciona.

Por isso, a Lei de Cotas não se trata de privilégio, mas sim de uma ação afirmativa essencial no contexto atual. Nosso desejo é que, no futuro, ela se torne desnecessária e que as empresas e as pessoas possam enxergar esses colaboradores além de suas deficiências, compreendendo que eles também contribuem para o resultado final do trabalho.





Dessa forma, ao convivemos com pessoas com diferentes tipos de deficiência, podemos atribuir novos significados ao nosso entendimento: elas podem ser tão úteis, produtivas e agregadoras para o processo quanto qualquer outro colaborador.



IGUALDADE DE GÊNERO

Capacitismo é a discriminação e/ou preconceito social contra pessoas com deficiência.

ACESSIBILIDADE

Muitas vezes, acreditamos que uma pessoa com deficiência não conseguiria executar determinada tarefa, mas, na realidade, o que falta é acessibilidade.

Uma pessoa cadeirante não conseguirá entrar na empresa se o acesso for apenas por escadas. Uma pessoa com deficiência visual não conseguirá utilizar o computador sem um software de leitura de tela. Uma pessoa com deficiência auditiva não acompanhará uma reunião sem o auxílio de um intérprete de LIBRAS.

Ao pensarmos dessa forma, não podemos dizer que essas pessoas são incapazes; o que ocorre é que o ambiente profissional não está devidamente adaptado para recebê-las. Por isso, ao contratar uma pessoa com deficiência, é essencial questionar quais mudanças são necessárias para que ela execute seu trabalho com excelência.

NOMENCLATURA:

Desde 2006, o termo adotado pela ONU é "pessoa com deficiência", pois prioriza a pessoa e apresenta a deficiência como uma característica.

O termo PNE (pessoa com necessidades especiais) não é mais utilizado exclusivamente para se referir à PCD (Pessoa com Deficiência). Termos como "especial" também devem ser evitados, pois diminuem e infantilizam a pessoa com deficiência. Todos somos especiais por motivos diferentes.

DICAS DE CONVIVÊNCIA:

Caso você nunca tenha tido a oportunidade de conviver com uma pessoa com deficiência, aqui vão algumas dicas para que essa interação seja agradável para ambos:

- Converse com naturalidade. Se sentir necessidade, pode admitir que nunca teve contato próximo com alguém com deficiência e que precisa de orientação. Falar sobre isso é importante para garantir um ambiente mais inclusivo no dia a dia;
- Pergunte, de forma respeitosa, sobre as adaptações que podem ser necessárias no ambiente ou qualquer outro ponto que precise de atenção;
- No entanto, tenha cuidado com a curiosidade. Questione apenas o que for necessário para assegurar uma boa convivência e as adaptações essenciais.

DEFICIÊNCIA FÍSICA

Refere-se à pessoa que apresenta uma alteração total ou parcial em uma ou mais funcionalidades do corpo humano, resultando em um comprometimento da função física.

Ao manter uma conversa longa com uma pessoa que utiliza cadeira de rodas, procure se sentar. Assim, o diálogo será mais confortável para ambos.

Para cumprimentar uma pessoa com deficiência nos membros superiores pela primeira vez, espere que ela tome a iniciativa.

Mantenha bengalas e muletas sempre próximas à pessoa que as utiliza.

Use naturalmente palavras como “andar” e “correr”. As pessoas com deficiência física também costumam utilizá-las.

Se a pessoa andar em um ritmo mais lento, acompanhe seu passo.



DEFICIÊNCIA AUDITIVA

É a perda parcial ou total da capacidade de detecção sonora. Quando a perda é parcial, dizemos que a pessoa possui deficiência auditiva; em casos de perda total, a pessoa é denominada surda.

Para chamar a atenção de uma pessoa com deficiência auditiva ou surda, toque levemente em seu ombro ou acene. Evite gritar ou tocar bruscamente.

Use seu tom de voz normal. Fale mais alto apenas se a pessoa solicitar.

Nem toda pessoa surda compreende o português, pois seu primeiro idioma pode ser Libras (Língua Brasileira de Sinais). Caso precise se comunicar, procure alguém que conheça Libras ou utilize aplicativos de tradução.

Comunicação por mensagens de texto, bilhetes ou Teams pode ser útil e eficaz.

Se não entender o que a pessoa está dizendo, peça para ela repetir quantas vezes forem necessárias. Não finja que entendeu se realmente não tiver entendido.

Ao conversar com uma pessoa com deficiência auditiva ou surda, posicione-se de frente para ela, garantindo contato visual. Isso permite que, se necessário, ela faça leitura labial.

A comunicação com as pessoas com deficiência auditiva ou surdas pode ser mais lenta. Tenha paciência!





DEFICIÊNCIA VISUAL

É a perda parcial ou total da visão. Quando a perda é parcial, dizemos que a pessoa possui deficiência visual; em casos de perda total, dizemos que a pessoa é cega.

Antes de iniciar uma conversa com uma pessoa com deficiência visual ou cega, identifique-se, especialmente se ela ainda não o conhece.

Evite estender a mão para cumprimentá-la. Aguarde que ela tome a iniciativa.

Para conduzi-la, deixe que ela segure seu cotovelo ou ombro. Ande no seu ritmo, pois ela acompanhará o seu passo.

Ao dar orientações espaciais, descreva o ambiente de maneira clara e detalhada. Evite termos vagos como “aqui” e “ali”.

Use naturalmente palavras como “ver” e “enxergar”, pois as pessoas com deficiência visual também costumam utilizá-las.

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Refere-se a uma pessoa com funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, com limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como comunicação, cuidado pessoal, trabalho, entre outras.



Ao falar com um adulto com deficiência intelectual, evite tratá-lo de forma infantilizada.

Faça orientações usando palavras simples.

Adote uma atitude amigável e acolhedora, prestando atenção às necessidades da pessoa.

Confirme se a pessoa compreendeu o que foi dito e, se necessário, repita as informações.



NEURODIVERGENTES

O que são pessoas neurodivergentes?

Neurodivergente refere-se a indivíduos com condições que levam a um desenvolvimento neurológico específico, fazendo com que percebam o mundo e enfrentem situações de forma diferente do que é considerado “padrão” ou “esperado” para pessoas neurotípicas. Esse desenvolvimento neurológico distinto pode resultar em desafios de adaptação às situações vividas por neurotípicos.

TRANSTORNO DO DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE (TDAH)

É caracterizado como um transtorno neurobiológico de causas genéticas, que geralmente se manifesta até os 12 anos e acompanha o indivíduo ao longo da vida.

Características comuns associadas a neurodivergências incluem:

- Impulsividade;
- Inquietação;
- Desatenção;
- Dificuldade com organização;
- Problemas para finalizar tarefas.

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O TEA está relacionado ao neurodesenvolvimento e é caracterizado por padrões de comportamento repetitivos. Sem um diagnóstico precoce, podem ocorrer dificuldades crescentes na comunicação e interação social.

Indivíduos dentro do espectro podem apresentar:

- Dificuldade em interações sociais;
- Padrões incomuns de comunicação ou repetição de fala;
- Dificuldade em entender ou expressar sentimentos alheios;
- Incômodo com mudanças na rotina e resistência a mudanças de hábitos;
- Seletividade alimentar.

Compreender a neurodiversidade é essencial, pois ela engloba diversos tipos de desenvolvimento cognitivo, normalizando essas diferenças. A neurodiversidade inclui tanto indivíduos neurotípicos quanto neurodivergentes, e a conscientização é o primeiro passo para construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.



PILAR: RAÇA E ETNIA

5

POR QUE PRECISAMOS FALAR DE EQUIDADE RACIAL?

Para responder a essa pergunta, é necessário um breve resgate histórico. O Brasil cresceu e se desenvolveu, em grande parte de sua história, sob o regime de escravidão, no qual pessoas negras eram trazidas da África como mercadorias, sem dignidade ou direitos assegurados.

Após a abolição da escravatura, não houve políticas públicas para facilitar a transição das pessoas negras, anteriormente escravizadas, para a vida em liberdade. Elas foram deixadas desamparadas social e economicamente, o que gerou consequências que perduram até hoje, refletindo-se em desigualdades raciais.



Essas circunstâncias tornam essencial que estejamos atentos às nossas atitudes para **evitar a exclusão e discriminação das pessoas negras, reconhecendo o impacto da cultura racista em que vivemos.**

A Constituição Federal, no art. 5º, inciso XLII, define o racismo como crime inafiançável e imprescritível, assegurando o direito de qualquer indivíduo à não discriminação em razão de raça, cor ou etnia. Além disso, a Lei 7.716/89 busca combater o racismo estrutural em nossa sociedade, indicando que sua prática fere tanto direitos individuais quanto coletivos, ambos protegidos pelo Estado.

Essa legislação visa combater a discriminação e o preconceito baseados em raça, cor, etnia ou procedência nacional, estabelecendo punições para atos de injúria que ofendam a dignidade ou o decoro de alguém com base nesses critérios.

NO MERCADO DE TRABALHO, ALGUNS INDICADORES MOSTRAM AS DESIGUALDADES RACIAIS:

A taxa de desemprego para pessoas brancas é de 6,3%, enquanto para pessoas pardas e pretas é de 9,3% e 10%, respectivamente. (IBGE, 2023).

90% dos negros afirmam que existe racismo em entrevistas de emprego, e 80% percebem discriminação no processo de promoção. (Black In, 2018).

Apenas 29,5% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras. (IBGE, 2022).

Em média, uma mulher negra ganha 46% do salário de um homem branco. (OIT, 2023).

CONCEITOS IMPORTANTES:

RAÇA/COR:

Embora, do ponto de vista biológico, todos pertencamos à mesma raça humana, quando falamos sobre raça/cor, estamos abordando um conceito social. No Brasil, esse conceito é especialmente importante para discutir questões relacionadas às populações negra e indígena. Assim, raça refere-se a um conjunto de características físicas comuns a um determinado grupo.

COLORISMO:

Colorismo é a discriminação baseada na cor da pele, sendo um fenômeno especialmente comum em países com histórico de escravidão. Em termos simples, quanto mais escura a pele de uma pessoa, maior tende a ser a exclusão e discriminação que ela enfrenta. Em contrapartida, pessoas com pele mais clara, que se aproximam do tom de pele branco, tendem a desfrutar de mais privilégios.

NEGROS

Refere-se à soma das pessoas que se identificam como pretas e pardas.



ETNIA:

Refere-se a fatores socioculturais, como nacionalidade, religião, língua e tradições de um grupo específico. A etnia não está diretamente ligada à raça/cor.



*Diante do histórico de desigualdade racial no Brasil, dos dados alarmantes sobre as desigualdades no mercado de trabalho e dos conceitos que nos ajudam a compreender melhor as questões sociais, **como podemos refletir sobre nosso papel na mudança desse cenário?***

DICAS PARA PROMOVER A EQUIDADE RACIAL

Busque conhecimento antes de emitir opiniões sobre questões raciais. Informações incorretas dificultam o processo de desconstrução do preconceito.

Utilize seu lugar de privilégio (caso não seja uma pessoa negra) para dar atenção à pauta racial. Valorize e amplifique as vozes negras ao seu redor, incentivando a conscientização no seu ambiente.

Reconheça o racismo estrutural. Viver em uma sociedade racista nos influencia, mas permanecer racista é uma escolha que pode ser evitada.

Evite piadas e comentários sobre cor de pele ou características físicas, pois são desrespeitosos e perpetuam o preconceito. Se presenciar algo assim, não se cale; a educação é uma ferramenta poderosa para a mudança.

Faça o “teste do pescoço”: olhe ao seu redor e veja quantas pessoas negras estão na sua equipe e em quais posições. **Elas estão proporcionalmente representadas em relação às pessoas brancas?**

PILAR: LGBTQIAPN+



POR QUE O TEMA LGBTQIAPN+ PRECISA ESTAR NA PAUTA DAS ORGANIZAÇÕES?

Assim como o machismo afeta a igualdade de gênero, o capacitismo limita as oportunidades e direitos das pessoas com deficiência, e o racismo impacta a igualdade racial, a LGBTfobia também exerce influência negativa sobre a sociedade. Ela consiste em medo, aversão ou ódio contra pessoas LGBTQIAPN+, gerando preconceitos que podem ser expressos de forma individual ou coletiva.

Esse tipo de intolerância e falta de conhecimento gera grande sofrimento e insegurança para pessoas LGBTQIAPN+, muitas vezes impedindo que elas se sintam seguras para serem quem realmente são.

Como resultado, a LGBTfobia afeta diretamente a saúde mental, a qualidade de vida e a segurança dessas pessoas, impactando também o ambiente corporativo.



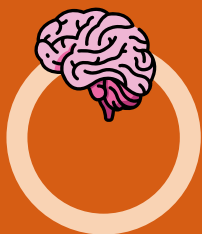
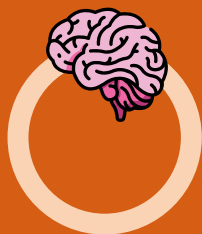
ALGUNS DADOS IMPORTANTES:

61% dos profissionais LGBT+ optam por esconder sua sexualidade no ambiente de trabalho (Ethos, Santo Caos).

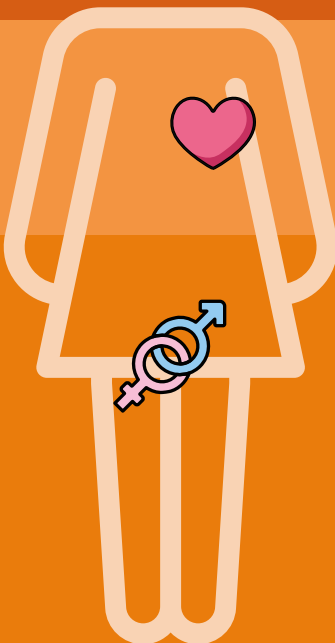
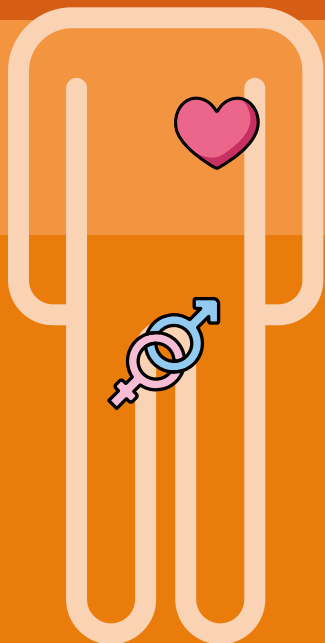
Apenas 40% das pessoas LGBTQIAPN+ recomendariam suas empresas para colegas também da comunidade LGBTQIAPN+ (Santo Caos, 2022).

33% das empresas não contratariam pessoas LGBTQIAP+ para cargos de liderança (Ethos, Santo Caos).

Condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, se enquadram nos crimes previstos na Lei 7.716/2018. O conceito de racismo ultrapassa aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos, alcançando a negação da dignidade e da humanidade de grupos vulneráveis.



**IDENTIDADE
DE GÊNERO**



**ORIENTAÇÃO
AFETIVA E/
OU SEXUAL**



**EXPRESSÃO
DE GÊNERO**

SEXO BIOLÓGICO

Refere-se às características biológicas que uma pessoa possui ao nascer, como cromossomos, genitália e composição hormonal.

EXEMPLOS: feminino, masculino e intersexo (anteriormente denominado hermafrodita).

IDENTIDADE DE GÊNERO

Este conceito foi criado para distinguir a dimensão biológica (sexo biológico) da dimensão social, pois a forma de ser homem ou mulher é influenciada pela cultura. Identidade de gênero é como o indivíduo se vê e se identifica.

EXEMPLO: homem, mulher, não binário, gênero fluido, agênero, entre outros.

De acordo com a identidade de gênero, as pessoas podem ser:

CISGÊNERO (CIS): aquelas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento.

TRANSGÊNERO (TRANS): aquelas que não se identificam com o gênero atribuído ao nascimento (ex.: mulheres trans, homens trans e travestis).

ORIENTAÇÃO AFETIVA E/ OU SEXUAL

Trata-se da atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente por outra(s) pessoa(s).

EXEMPLOS: homossexual, heterossexual, bissexual, assexual, pansexual.

EXPRESSÃO DE GÊNERO

É a maneira como uma pessoa se apresenta publicamente por meio de aspectos como nome, vestimenta, corte de cabelo, tom de voz, entre outros, de acordo com a cultura em que está inserida.

EXEMPLOS: expressão masculina, feminina, andrógina (combinação de expressões masculinas e femininas).

LGBTQIAPN+: QUAIS OS SIGNIFICADOS DAS LETRINHAS?



- **LÉSBICAS:**

Pessoas do gênero feminino (cis ou trans) que se sentem atraídas afetivamente e/ou sexualmente por outras pessoas do gênero feminino.

- **GAYS:**

Pessoas do gênero masculino (cis ou trans) que se sentem atraídas afetivamente e/ou sexualmente por outras pessoas do gênero masculino.

- **BISSEXUAIS:**

Pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por ambos os gêneros.

- **TRANS:**

Pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo designado no nascimento.

- **QUEER:**

Pessoas que não se limitam a definições convencionais de identidade de gênero e orientação sexual, desafiando rótulos tradicionais.

- **INTERSEXO:**

Pessoas que nascem com características biológicas (como anatomia reprodutiva/sexual ou cromossomos) que não se encaixam nas classificações típicas de masculino ou feminino. O termo "hermafrodita" é obsoleto e não é mais utilizado.

- **ASSEXUAL:**

Pessoas que não sentem atração sexual por ninguém.

- **PANSEXUAL:**

Pessoas que podem sentir atração afetiva e/ou sexual por qualquer pessoa, independentemente do gênero.

- **NEUTRO/ NÃO-BINÁRIO:**

Pessoas que não se identificam exclusivamente com os gêneros tradicionais (masculino ou feminino). Podem se reconhecer com mais de um gênero, nenhum gênero ou uma combinação única de identidades.

- **+:**

O símbolo "+" é uma forma de incluir todas as demais identidades que compõem a diversidade da sigla LGBTQIAPN+, de maneira abreviada e abrangente.

ATENÇÃO! SEJA MAIS INCLUSIVO:

- Use "orientação sexual" ao invés de "opção sexual": Orientação sexual não é uma escolha, mas sim uma característica da pessoa.
- Evite o termo "homossexualismo": O sufixo "ismo" era associado a doenças, e desde a década de 1990 a homossexualidade não é mais considerada uma doença. Utilize "homossexualidade".
- Piadinhas e brincadeiras sobre gênero e orientação sexual não são apropriadas: Um comentário não deve ser engraçado se ele causa sofrimento ou desconforto para pessoas LGBTQIAPN+.
- **Respeito é fundamental: Independentemente de opiniões pessoais, a convivência saudável se baseia no respeito às diferenças.**





PILAR: GERAÇÕES

POR QUE O TEMA GERACIONAL É TÃO IMPORTANTE?

A forma como compreendemos o mundo e nos comportamos é influenciada por diversos fatores, sendo o período histórico em que nascemos um dos mais significativos. As gerações são compostas por grupos de pessoas que nasceram em épocas específicas e, portanto, vivenciaram contextos históricos distintos. Isso impacta não apenas os comportamentos individuais, mas também as dinâmicas sociais.

Atualmente, no mercado de trabalho, encontramos pessoas que nasceram desde os anos 40 até os anos 2000, cada uma ambientada em contextos sociais muito diferentes. Por isso, é imprescindível abordar essa diversidade geracional dentro das organizações.



O ETARISMO

O etarismo é um preconceito que surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas, causando desvantagens e injustiças. Isso prejudica a solidariedade entre gerações e pode impactar a convivência e a colaboração no ambiente de trabalho.

O ESTATUTO DO IDOSO

A Lei 10.741/2003, conhecida como Estatuto do Idoso, visa garantir os direitos das pessoas com 60 anos ou mais. A lei aborda questões relacionadas a:

Saúde: A promoção da saúde física e mental.

Discriminação: A proteção contra a discriminação e a violência.

Direitos Fundamentais: O reconhecimento de que as pessoas idosas têm todos os direitos fundamentais inerentes à dignidade humana.

O estatuto assegura que a pessoa idosa goze de liberdade e dignidade, garantindo oportunidades para seu desenvolvimento moral, intelectual, espiritual e social.

Além disso, a lei destaca o direito do idoso ao exercício de atividade profissional, respeitando suas condições físicas e mentais.

INDICADORES SOCIAIS E DO MERCADO DE TRABALHO SOBRE DIVERSIDADE GERACIONAL

Um estudo da Forbes aponta que 85% das empresas acreditam que a diversidade geracional impulsiona a inovação de ideias.

No entanto, a maioria ainda não implementa ações específicas para promover essa diversidade em suas práticas.

De acordo com uma pesquisa da Maturi e EY, 78% das empresas se consideram etaristas, enfrentando barreiras na contratação de trabalhadores mais velhos. Isso demonstra uma resistência significativa à inclusão de talentos da faixa etária 50+ no ambiente de trabalho.

A Geração Z se destaca por seu apoio a uma sociedade mais inclusiva. Um estudo do Pew Research Center revela que 84% dessa geração demonstram comportamentos menos viesados em comparação com gerações anteriores. Isso sugere uma mudança nas expectativas sociais e profissionais em relação à diversidade.

A participação de pessoas com 50 anos ou mais na economia global está projetada para dobrar nas próximas três décadas, alcançando cerca de 39% do PIB. Essa tendência indica que as empresas devem adaptar suas estratégias para aproveitar o potencial dessa força de trabalho crescente.



CONCEITOS IMPORTANTES:

BABY BOOMERS (1940 E 1960)

Esta geração foi marcada pelo período pós-guerra, quando combatentes da Segunda Guerra Mundial retornaram para recomeçar suas vidas, profundamente impactadas pelos anos de conflito.

Principais características:

- Forte idealismo e senso de missão;
- Disciplina e alta produtividade no trabalho;
- Apreço pela estabilidade e segurança;
- Crença de que o sacrifício leva ao sucesso, o que os torna resilientes em ambientes de alta pressão.

GERAÇÃO X (1961 - 1980)

Com traços ainda influenciados pelos valores da geração anterior, principalmente no que diz respeito à estabilidade, disciplina e lealdade ao trabalho, a Geração X nasceu durante a revolução cultural. Por isso, apresentam também um forte desejo por paz, independência e espírito empreendedor.

Principais características:

- Comprometimento com o trabalho e lealdade à empresa;
- Defendem firmemente seus direitos como trabalhadores;
- Preferem qualidade à quantidade, valorizando equilíbrio e produtividade;
- Demonstram preocupação com o legado para as gerações futuras.

GERAÇÃO Z (1996 E 2010)

Nascidos em um contexto totalmente digital, os membros da Geração Z são considerados “nativos digitais”. Grande parte dos nascidos nesta geração ainda está ingressando no mercado de trabalho, mas já demonstram traços distintos de comportamento.

Principais características:

- Habilidade multitarefa e adaptabilidade a diversas atividades;
- Capacidade de absorver grandes quantidades de informações rapidamente;
- Expressam-se livremente nas redes sociais, utilizando-as como um canal de voz;
- Forte senso crítico e questionamento de normas e valores tradicionais;
- Identidades fluidas, rejeitando rótulos e buscando autenticidade;

ESTEJA ATENTO ÀS SUAS ATITUDES:

- Não utilize expressões como “ele já é muito velho para isso” ou “ela é muito nova, ainda não sabe de nada”, pois elas reforçam o etarismo dentro da empresa;
- Não julgue as pessoas pela idade. Reduzi-las a um estereótipo impede que você reconheça e aprenda com suas qualidades e experiências;
- Ao conversar com alguém de uma geração diferente da sua, procure entender o contexto histórico em que essa pessoa cresceu antes de julgá-la por suas ideias;
- Todas as gerações têm qualidades e defeitos. Valorize e aprenda com o que cada uma tem de melhor a oferecer.

LactaCerto

Programa de Ética e Integridade da Lactalis

O LactaCerto tem o objetivo de oficializar as melhores práticas de gestão e conformidade na condução das atividades da Lactalis Brasil.

Como parte integrante do Programa, temos o Código de Ética e Conduta e o canal de denúncias Lact@lert.

Nosso Programa de Integridade pretende orientar nossa conduta diária na rotina das nossas funções e/ou no cumprimento das nossas tarefas, para agirmos sempre dentro da legalidade e de acordo com os valores da Lactalis Brasil: ambição, engajamento e simplicidade.

Sobre o Código de Ética:

Nosso Programa de Integridade pretende orientar a conduta diária (na rotina das nossas funções e/ou no cumprimento das nossas tarefas) para agirmos sempre dentro da legalidade e de acordo com os valores da Lactalis Brasil: ambição, engajamento e simplicidade.

Escaneie o QR Code para visualizar e baixar o documento na íntegra:



Sobre o canal de denúncias:

A Lact@lert, plataforma global de denúncias do Grupo Lactalis, permite a realização de denúncias de forma anônima e garante a integridade da nossa empresa, para assim favorecer um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Lact@Lert

Escaneie o QR Code
para acessar
a plataforma.



Telefone: 0800 750 5544

(de segunda a sexta, das 7h às 21h).

ENCERRAMENTO

Promover um ambiente inclusivo é um compromisso de todos nós e um passo essencial para que cada pessoa se sinta valorizada e respeitada na Lactalis Brasil. Cada experiência individual enriquece nosso ambiente de trabalho, ajudando a torná-lo mais justo e acolhedor para todos.

O seu comportamento pode inspirar os outros a seguir o mesmo caminho. Juntos, podemos criar um espaço onde todos possam prosperar e contribuir para nutrir um futuro mais inclusivo e igualitário.



Nutrir o Futuro