

Cultivar a **DIVERSIDADE** nos fortalece!



Sumário

- 3. MENSAGEM DO PRESIDENTE WALTER SCHALKA
- 4. APRESENTAÇÃO
- 6. DIRETRIZES
- 7. VIESES INCONSCIENTES
- 10. O QUE É O PLURAL?
- 11. CONHEÇA A GOVERNANÇA DO PLURAL
- 12. MANIFESTO DO PLURAL
- 13. GERAÇÕES
- 15. LGBTI+
- 19. MULHERES
- 20. NEGROS - DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL
- 21. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- 23. O QUE QUEREMOS COM TUDO ISSO?
- 24. REFERÊNCIAS

Em 14 janeiro de 2019, concluímos a realização de um sonho e demos início à construção de uma nova empresa. A Suzano, resultante da fusão de duas grandes companhias, começava, naquele dia, uma jornada movida pelo desejo de ser protagonista na evolução da sociedade.

Neste mesmo dia, apresentamos para a organização os novos Direcionadores de Cultura, que orientam nossos comportamentos e traduzem em palavras o nosso jeito de ser. E lá estavam: 'somos gente que inspira e transforma'; e 'acreditamos que cultivar a diversidade nos fortalece'. Isso só foi possível porque as duas companhias que deram origem à nova empresa já possuíam práticas voltadas à temática. E desde o início da nova Suzano, o tema da diversidade e inclusão, que faz parte da essência de uma empresa socialmente responsável, tem feito parte e se fortalecido em nosso dia a dia.

Para isso, entendemos que o diálogo é o melhor instrumento. É dialogar para compreender, para encontrar o melhor caminho. É praticar o real significado de empatia e entender que cada um tem suas particularidades. E que a soma delas nos faz únicos e melhores. Trata-se, portanto, não só de uma cultura de respeito, mas também de inclusão. E essa construção é uma jornada.

E para fortalecer o nosso caminhar, que está apenas no começo, já contamos com uma política sobre o tema, realizamos a assinatura de compromissos públicos que orientam nossas ações em prol de uma organização e sociedade mais diversa e inclusiva, e incluímos, em nossas metas de longo prazo, objetivos dedicados: queremos garantir a acessibilidade às pessoas com deficiência, aumentar o número de mulheres e negros em cargos de liderança dentro da organização, além de garantir que a empresa tenha um ambiente inclusivo e de zero preconceito contra pessoas com deficiência e o público LGBTI+.

Cada passo que damos nesta direção contribui para seguirmos avançando na busca das melhores práticas a favor da inclusão e da igualdade, tendo o nosso grupo Plural como catalizador e guardião do tema, e nos colocando no caminho certo do protagonismo social, como cidadãos e profissionais.

Sabemos que faz parte do nosso papel contribuir para amenizar as questões latentes em nossa sociedade. Sabemos também que podemos fazer mais e que estamos em uma jornada de aprendizado e inclusão. Seguimos juntos abertos ao diálogo. E deixo aqui meu convite a todos: essa é a Suzano que queremos, uma empresa que acredita que o crescimento só é possível quando respeitamos e acreditamos nas pessoas como elas são.

Somos todos plurais.

Forte abraço!

Walter Schalka,
Presidente da Suzano



Apresentação

O tema da diversidade está cada vez mais presente no nosso dia a dia, seja no contexto empresarial, educacional ou social. Mas, afinal de contas, o que é diversidade? Diversidade é o conjunto de diferenças e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social.

É reconhecer que cada um de nós tem características físicas singulares, se comporta, pensa e sente de um jeito único, com base em sua própria história de vida e experiências passadas. Somos fruto de culturas do mundo inteiro, das nossas vivências e das nossas histórias. Todos somos diversos.

Respeitar a diversidade significa respeitar as pessoas e tudo que as torna únicas (seu modo de se vestir, sua descendência e história de vida, seus relacionamentos) e possibilitar que elas possam ser elas mesmas onde quer que estejam.



Para ajudar você a lidar diariamente com esse tema, elaboramos esta cartilha como parte das ações que a Suzano vem tomando para promover a diversidade e a inclusão entre todos os nossos colaboradores e colaboradoras. Nosso objetivo é que todos possam se sentir acolhidos, respeitados e o ambiente de trabalho seja cada vez melhor. Queremos que esta jornada seja um aprendizado conjunto, por isso vamos promover trocas de experiências e queremos contar, sempre, com a sua participação. Leia o material atentamente e, se ficar com alguma dúvida, procure mais informações a respeito. Uma forma de fazer isso é conversando com os embaixadores do Plural da sua unidade, grupo dedicado ao assunto na Suzano. Vamos explicar mais sobre o trabalho do grupo nas próximas páginas.

Quanto mais falamos sobre diversidade, seja no trabalho ou em casa com familiares e amigos, mais clareza teremos sobre o tema e vamos valorizar mais o que nos torna únicos. Troque experiências e opiniões, mantendo sempre o respeito. Boa leitura!



Diretrizes

Para que o respeito à diversidade ocorra de forma transparente e o mais natural possível dentro do ambiente de trabalho, é importante não haver discriminação. Dessa forma, não aceitamos comportamentos preconceituosos, discriminatórios ou práticas de assédio relacionados a quaisquer individualidades:



Gênero;



Opinião política;



Faixa etária;



Prática espiritual ou religiosa;



Origem/nacionalidade;



Deficiência física e/ou intelectual;



Estado civil;



Estética;



Raça/etnia;



Classe social;



Orientação sexual;



Cargo/função;



Filiação a sindicatos;



Constituição familiar.



Lembre-se: muitas vezes a linha entre uma piada e uma ofensa pode ser tênue. Use o bom senso e, especialmente, a empatia. Ofender alguém não é piada, é ofensa!

Esse tema também está presente no Código de Conduta da companhia e na Política de Diversidade, garantindo que nosso comportamento ético e respeitoso seja base para o relacionamento com os diversos públicos. Para saber mais, acesse o material na intranet da nossa empresa ou fale com o(a) seu(a) gestor(a).

Mais do que não praticar a discriminação, é preciso combatê-la. A discriminação é crime previsto na Constituição Federal do Brasil e em leis específicas. Formalize aos canais de Ouvidoria se presenciar alguma atitude ou comportamento inadequados. Dependemos de todos para sermos melhores a cada dia.

Ouvidoria:

Telefone: 0800 771 40 60

E-mail: ouvidoriaexterna@austernet.com.br

Site: ouvidoriaexterna-suzano.com.br

Vieses inconscientes

Todos nós possuímos vieses inconscientes. Mas você sabe o que é isso? Trata-se de um conjunto de padrões estabelecidos ao longo da vida e que influenciam a maneira como percebemos, nos relacionamos e interagimos com os outros.

Ele funciona como um banco de dados pessoal, formado ao longo dos anos desde que nascemos, que nos permite formar uma visão a respeito de tudo ao nosso redor em nosso ambiente de interação. São experiências e preconceções que cada pessoa armazena e que influenciam na tomada de decisão e na forma como os indivíduos enxergam as outras pessoas.

Precisamos identificar nossos “pontos cegos” – os vieses inconscientes – para mitigar os preconceitos inconscientes que nos influenciam dia a dia. Dessa forma, conseguiremos agir mais livres de preconceções ou preconceitos e contribuir com um ambiente de trabalho mais inovador, diverso e inclusivo.

Cinco principais vieses inconscientes:

1 Afinidade

Quando alguém se parece conosco tendemos a avaliar ou tratar a pessoa melhor. Ex.: "Fulano torce para o mesmo time que eu. Ele é ótimo!".

2 Percepção

A partir de estereótipos definidos por influência da sociedade, criamos pré-julgamentos sobre as pessoas. Ex.: "Ciclano tem cara de ser tão desorganizado."

3 Confirmatório

Uma impressão ou fato inicial nos cativa e, então, buscamos informações que confirmem as nossas hipóteses iniciais e rejeitamos as que são contrárias. Ex.: Dois candidatos, um homem e uma mulher, concorrem ao cargo de engenheiro mecânico. Ambos tiraram a mesma nota no resultado do teste. "Ah! Mas homens são sempre melhores que mulheres nesse cargo, devíamos contratá-lo".

4 Halo

Tomamos como verdade absoluta um único fato ou episódio e, então, formamos a nossa percepção sobre a pessoa a partir desse único episódio. Ex.: "Ele mandou muito bem naquela reunião! Com certeza, é uma pessoa de altíssima performance".

5 Efeito de grupo:

Para não discordar da opinião do grupo, seguimos suas escolhas sem questionar, por mais que discordemos. Ex.: “Eu acredito que o candidato da faculdade X tem muito potencial, mas já que todo mundo está discordando não vou questionar”.

Para sair de sua zona de conforto e trabalhar os seus vieses, há um treinamento obrigatório no UniverSuzano sobre o tema, com o nome “Barreiras invisíveis: os vieses inconscientes”. Para acessar o curso, aponte seu celular para o QR Code abaixo e boa aula!



Visite:

www.universuzano.com.br
ou escaneie o QR Code online.



O que é o Plural?

Buscando ampliar a representatividade, assegurar o respeito à individualidade e garantir um ambiente de livre expressão para os colaboradores da Suzano e seus stakeholders, um grupo de colaboradoras e colaboradores criou o Plural, um movimento orgânico e voluntário iniciado em 2016. Em 2018, o grupo foi ampliado e, em 2019, institucionalizado e alinhado com a estratégia de Sustentabilidade, Diversidade e Inclusão da nossa empresa.

O Plural definiu, inicialmente, cinco subgrupos de afinidade a serem trabalhados:

- Mulheres (inclusão de gênero);
- LGBTI+ (inclusão de pessoas LGBTI+);
- Negros (inclusão étnico-racial);
- Gerações (inclusão e sinergia entre as diferentes faixas etárias);
- PCD (inclusão de pessoas com deficiência).

Por meio desses Grupos de Afinidade – GAs –, o movimento busca encorajar o público interno a criar e participar das discussões sobre diversidade e inclusão, identificar problemas, buscar soluções e apoiar a alta liderança a manter no radar da organização questões importantes sobre os temas.

Para cada um dos GAs, contamos com um Diretor como Sponsor e colaboradores voluntários para liderar as frentes de atuação.



PLURAL
DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Conheça a governança do Plural:



Manifesto do Plural

Conheça cada uma das frentes de atuação do Plural

Se o território brasileiro for dividido em 400 partes iguais, uma delas pertencerá à Suzano. Uma empresa de dimensões tão grandes tem responsabilidade proporcionalmente grande com todos os seus públicos de relacionamento. E é por ocupar um território tão vasto de um país tão diverso que a companhia reconhece a importância de, cada vez mais, refletir em sua força de trabalho a pluralidade de seus stakeholders – sejam colaboradores, fornecedores e clientes, sejam comunidades do entorno de plantações, fábricas e áreas preservadas. Essa pluralidade se expressa tanto em gêneros, etnias e faixas etárias como também em orientações sexuais, nacionalidades, crenças/religiões, expressões estéticas e deficiências físicas e intelectuais.

A Suzano acredita que um time mais diverso é uma ferramenta para ampliar a capacidade da empresa de compreender as demandas e as tendências do mercado e, conseqüentemente, de atender seus clientes e stakeholders com soluções mais ágeis, eficazes e inovadoras. Para a companhia, valorizar a diversidade e estabelecer as diretrizes de inclusão significa assegurar um ambiente de trabalho pautado pelo respeito aos direitos humanos e pela ética.

É uma forma de garantir que os funcionários possam ser plenamente quem são e de assegurar condições para o completo desenvolvimento dos potenciais de cada um deles. Assim, as experiências e as trocas se tornam mais constantes e enriquecedoras e todos se sentem mais confortáveis, motivados e produtivos.



Gerações

Atualmente, o perfil geracional tem variado muito e de acordo com os eventos históricos significativos e específicos vivenciados por crianças e jovens adultos – são estes eventos que podem determinar comportamentos. Para a questão demográfica, é considerado exclusivamente o ano de nascimento para a definição de geração.

Neste sentido, temos quatro gerações coexistindo no mercado de trabalho atualmente:

Baby Boomer: nascidos entre 1946 e 1964, surgiram após o fim da Segunda Guerra Mundial e costumam ter um perfil mais firme e maduro nas tomadas de decisão.

Geração X: nascidos entre 1965 e 1980, possuem desejo de paz e de liberdade. São independentes e empreendedores.

Geração Y: nascidos entre 1981 e 2000, acompanharam a popularização da internet e o começo da “invasão tecnológica”.

Geração Z: nascidos a partir do ano 2001, vivenciam a tecnologia em seu dia a dia.



Gerações

Independente dos fatores geracionais citados acima, tanto os colaboradores mais jovens quanto os mais velhos merecem ser respeitados. A idade não deve ser um fator limitante para desempenho ou plano de carreira/sucessão. Compreender as vivências de cada indivíduo é importante, principalmente, quando há troca de experiências, contribuindo para melhores relações de trabalho e cooperação.

Como agir:

- Não subjugue alguém pela idade que tem, pois conhecimento e habilidades vão além de fatores etários;
- Respeite o período de evolução de cada indivíduo;
- Não faça e nem contribua com comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra a idade de alguém.



LGBTI+

A sexualidade humana é formada por uma múltipla combinação de fatores biológicos, psicológicos, sociais e de expressão que compõem basicamente quatro elementos: sexo biológico, gênero, orientação sexual e expressão estética. Esses quatro elementos não dependem uns dos outros, mas interagem entre si na vivência de cada indivíduo. Todas as pessoas possuem sexo biológico, gênero, orientação sexual e expressão estética, não apenas as pessoas LGBTI+.

O que é sexo biológico?

O sexo biológico é aquele que o médico declara ao nascermos ("É um menino!" ou "É uma menina!") - é definido, portanto, considerando a genitália de cada um. Algumas pessoas, ao nascer, possuem características biológicas (genitália e cromossomos) de ambos os sexos, sendo então, classificadas como intersexuais. O conceito de sexo biológico está tão presente que é, frequentemente, confundido com o conceito de gênero, mas eles não são a mesma coisa. Sexo é biológico, gênero é uma construção social.



O que é gênero?

Gênero diz respeito à percepção que o sujeito tem de si mesmo, podendo ser masculino, feminino, uma combinação entre os dois ou nenhum deles. Gênero é a forma como a pessoa se descreve e como deseja ser reconhecida.

Se, ao longo da vida, o indivíduo concorda com a nomenclatura que lhe foi atribuída pelo médico ao nascer (“É um menino!” ou “É uma menina!”), então dizemos que essa pessoa é cisgênero, ou seja, seu gênero (como ela se descreve) corresponde a seu sexo biológico (aquele que depende da genitália).

Se ao longo da vida, no entanto, a pessoa se dá conta de que seu gênero é diferente de seu sexo biológico, então, ela é transgênero, transexual ou travesti, podendo ser simplesmente chamada de trans. Algumas pessoas trans buscam intervenções médicas, como cirurgias e terapia hormonal, para adequar seu corpo ao seu gênero. Porém, é importante ressaltar que uma pessoa não precisa realizar procedimentos médicos para ser trans.



O que é orientação sexual?

Orientação sexual é a atração física, romântica e sexual que as pessoas sentem em relação às outras. É algo involuntário, ou seja, não depende de uma escolha – e é por isso que não se usa o termo opção sexual. Quando falamos de orientação sexual, é comum que uma pessoa se identifique com uma das nomenclaturas abaixo:

Homossexual: pessoa que sente atração por outras do mesmo gênero que o seu. São os homens que sentem atração apenas por homens (gays) e as mulheres que sentem atração apenas por mulheres (lésbicas).

Heterossexual: pessoa que sente atração por outras de gênero diferente do seu. Homens que sentem atração apenas por mulheres e mulheres que sentem atração apenas por homens.

Bissexual: pessoa que sente atração por outras de gênero igual e diferente ao seu. Homens que sentem atração tanto por mulheres quanto por homens, e mulheres que sentem atração tanto por homens quanto por mulheres. A orientação sexual também não depende de quem aquela pessoa está namorando naquele momento (uma mulher bissexual não deixa de ser bissexual por estar namorando um homem, por exemplo).



LGBTI+

Como agir:

- Evite termos como “desvio sexual”. A homossexualidade não é considerada “desvio sexual” pelo Conselho Federal de Medicina desde 1985;
- Não utilize o termo “homossexualismo”, pois algumas palavras terminadas com “ismo” são utilizadas para indicar doenças, e este não é o caso. O termo correto é homossexualidade;
- Acima de tudo, respeite. Expressar afeto em público é um direito de qualquer casal, seja ele heterossexual ou homossexual;
- Não faça e nem contribua com comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra os LGBTI+;
- Se uma pessoa se apresentar com nome e gênero diferente do identificado no documento, utilize pronomes de acordo com a preferência de tratamento do indivíduo;
- A pessoa transexual pode usar o banheiro com o qual se identifica e se sente segura. Imagina como seria constrangedor você querer usar um banheiro e não poder? Seja empático;
- “Quem é a mulher ou homem da relação?” é uma pergunta desnecessária e ofensiva;
- Evite comentários sobre a expressão estética como, por exemplo, “Mas ela/ele aparenta ser tão feminina (o)/ masculina (o)”.



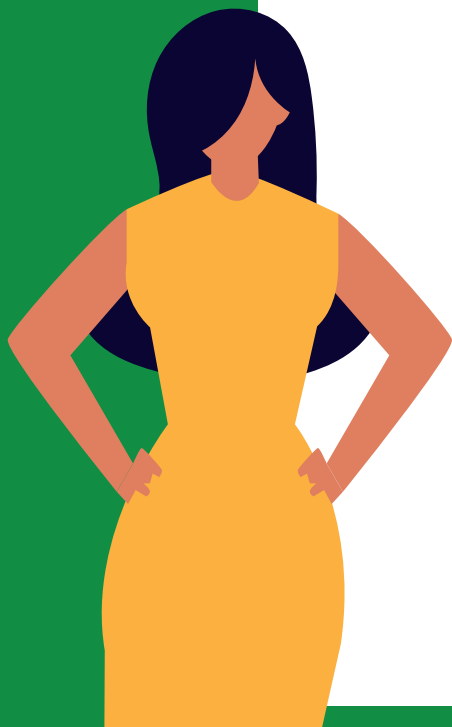
Mulheres

Atualmente, no mercado de trabalho brasileiro, as mulheres ocupam 13,6% dos cargos executivos e representam 45% da mão de obra, porém em cargos ou funções mais precarizados e sem equidade de direitos (ETHOS, 2016). Há uma ideia pré-concebida de que mulheres não aceitam posições em fábricas, operações, que demandam grande volume de viagens etc. – esse tipo de presunção é inaceitável. Todos devem ser consultados sobre oportunidades de trabalho, independente da sua natureza.

Outro preconceito que limita a atuação das mulheres no mercado de trabalho é o pensamento de que a gestação compromete sua performance. A possibilidade de gestar uma nova vida é um privilégio das mulheres e não deve ser fator de tomada de decisão sobre promoções, avaliação de performance e decisões de carreira. Uma profissional não deve ser tratada com nenhum tipo de discriminação pela possibilidade de uma gravidez ou pela vivência da maternidade.

Como agir:

- Não subestime a capacidade e nem julgue o que as mulheres podem ou não fazer. Primeiro, pergunte. Isso vale, por exemplo, sobre carregar algo pesado, aceitar uma posição em operações fabris ou no campo, que precisa viajar, ser expatriada etc.;
- Pratique a gentileza com todos, não só com as mulheres;
- Não deixe de contratar, promover ou demitir por conta da gravidez;
- Quando escutar um não, respeite;
- Não faça e nem contribua com comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra mulheres.



Negros

DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL

O racismo é a discriminação e o preconceito por causa da raça, etnia ou cor de pele. Todos têm o direito e o potencial de contribuir para o desenvolvimento da sociedade, independentemente de sua raça.

Por conta da escravidão no período colonial brasileiro, houve um processo de marginalização da população negra e, como consequência, abriu-se um abismo de desigualdade de acessos à educação de qualidade, ao saneamento básico, à renda mínima e à saúde. Esse cenário é refletido no mercado de trabalho até os dias de hoje, o que pode ser constatado por dados como o índice de apenas 4,7% dos cargos executivos sendo ocupados por negros, mesmo eles representando mais da metade da população brasileira (ETHOS, 2016).

Como agir:

- Seja consciente e não estimule injúrias ou comentários relacionados às características físicas ou étnico-raciais, tais como cabelo, cor da pele e formatos de rosto e corpo;
- Não faça e nem contribua com comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra raça, etnia ou cor de pele.



Pessoas com deficiência

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos ou restrições de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial (visão e audição), que podem ser congênitas (presentes desde o nascimento) ou adquiridas (se constituem ao longo da vida). Em uma vivência diária, esses impedimentos podem obstruir ou dificultar a participação dos indivíduos na sociedade em igualdade de condições com os demais devido à falta de adequação dos espaços (como a carência de rampas e elevadores, audiodescrição de conteúdos em vídeo, disponibilidade de pessoas que saibam a Linguagem Brasileira de Sinais - LIBRAS etc.). É importante ressaltar que as deficiências não são consideradas doenças, mas sim, uma forma de existência no mundo.

De um modo geral, podemos definir as deficiências da seguinte forma:

- Deficiência física;
- Deficiência visual;
- Deficiência auditiva;
- Deficiência intelectual;
- Deficiência múltipla.

(Para conhecer o detalhamento de cada deficiência acesse <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf>.)



Pessoas com deficiência

Termos como “portador de deficiência”, “pessoa especial”, “pessoa excepcional” e “pessoa portadora de necessidades especiais” vêm sendo substituídos pelo termo “pessoa com deficiência” – PCD –, hoje considerado o mais adequado pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Isso porque os termos anteriores carregavam consigo uma carga negativa e depreciativa da pessoa, além de conferirem o caráter temporário da deficiência.

Como agir:

- Não deduza que a pessoa não tem capacidade, não consegue ou não pode fazer ou realizar algo. Na dúvida, pergunte.
- Não trate sempre como super-herói ou como se a pessoa tivesse superado desafios sobre-humanos para executar suas atividades ou funções. Novamente, se tiver qualquer dúvida, pergunte à pessoa com deficiência.

Não faça e nem contribua com comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra pessoas com deficiência.



O que queremos com tudo isso?

Por meio desta cartilha e de cada iniciativa para uma Suzano e uma sociedade cada vez mais diversa e inclusiva, como **nossas metas de longo prazo e compromissos públicos firmados**, queremos conscientizar sobre a valorização da diversidade e inclusão e sobre o respeito às pessoas em qualquer situação. Cada indivíduo é um ser único e tem suas respectivas individualidades que devem ser respeitadas.

Lembre-se: a soma de todas elas nos faz plurais!

Metas de longo prazo:

- Garantir 100% de acessibilidade às pessoas com deficiência
- Alcançar 100% de ambiente inclusivo e zero preconceito presenciado ou vivido contra pessoas com deficiência e LGBTI+
- Alcançar 30% de mulheres e 30% de negros em cargos de liderança

Compromissos públicos firmados:

- Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) – ONU Mulheres
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ONU Brasil

A **Política de Diversidade e Inclusão** da Suzano também deixa claro que a empresa não tolera discriminação de qualquer natureza. Para mais informações sobre a Política, acesse:

<https://www.suzano.com.br/a-suzano/documentos/>

Em situações de assédio, injúria ou discriminação, deixamos à disposição nosso canal de Ouvidoria Suzano.

Ouvidoria

Telefone: 0800 771 40 60

E-mail: ouvidoriaexterna@austernet.com.br

Site: ouvidoriaexterna-suzano.com.br/

Disque Faz Bem

Um dos canais do programa Faz Bem, da Suzano, que oferece orientação profissional e pessoal imediatas para questões financeiras, jurídicas, psicológicas e relacionadas à saúde de colaboradores(as) e familiares. O atendimento é 24 horas e realizado todos os dias da semana.

Profissionais das áreas de Psicologia, Serviço Social, Pedagogia, Nutrição, Fisioterapia, Advocacia, além de Educadores Físicos e Pet Consultores (auxílio sobre comportamento animal) estão prontos para ajudar.

Telefone: 0800 999 8909

Polícia militar

Telefone: 190

Disque Denúncia

Telefone: 181

Referências

ETHOS, Instituto. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações. 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf>. Acesso em: 18 out.

LGBTI, Aliança Nacional; GAYLATINO. Manual de comunicação LGBTI+. 2018. Disponível em: <<https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2019.

RECAPE. GERAÇÕES E MERCADO DE TRABALHO: SUAS RELAÇÕES COM AS ORGANIZAÇÕES. 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/32855/24293>>. Acesso em: 18 out. 2019.

UNIDAS, Naciones. Resolución aprobada por la Asamblea General el 22 de diciembre de 2018. 2019. Disponível em: <https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/262&Lang=S>. Acesso em: 18 out. 2019.

UNIDAS, Nações. Vidas Negras: Pelo fim da violência contra a juventude negra no Brasil. 2017. Disponível em: <<http://vidasnegras.nacoesunidas.org/>>. Acesso em: 18 out. 2019.

UNIDAS, Nações. OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em: 18 out. 2019.

Contamos com você
nessa jornada para tornar
a Suzano uma empresa
cada vez mais diversa e
inclusiva.

Vem ser
Plural com
a gente!



**PLU
RAL**

PROGRAMA DE
DIVERSIDADE E
INCLUSÃO

