

Cartilha de
**Equidade
Racial**

 ***PagueMenos***



Expediente

Redação

Paula Albuquerque

Revisão

Karoll Félix

Mila Ribeiro

Igor Augusto

Produção e Elaboração

Comunicação, Cultura, Clima, Benefícios & ASG

Colaboração

José Vasquez

Evandro Vieira

Cláudia Farias

Karoll Félix

Igor Augusto

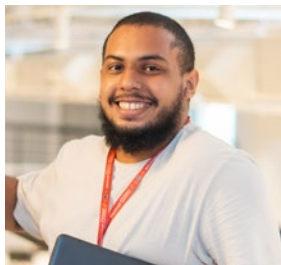
Mila Ribeiro

Vanessa Costa

Imagens

Colaboradores da Pague Menos





Cartilha de **Equidade Racial**





Sumário

Sobre esse Material	5
Diversidade étnica-racial no Brasil	6
Preconceito, racismo ou discriminação racial e injúria racial	7
Os desafios do Racismo Estrutural e Institucional no Brasil	10
Nosso compromisso com a Equidade Racial	12
Qual o seu papel na luta pela Equidade Racial?	15

Sobre esse Material

A Cartilha de Equidade Racial é um material elaborado pela área de **Comunicação, Cultura, Clima, Benefícios & ASG** com o objetivo de trazer boas práticas, reflexões e mais conhecimento ao nosso Time de Gigantes acerca de um tema muito presente no nosso dia a dia: a luta da população negra por mais respeito e representatividade.

Esse material é complementar aos outros documentos de Diversidade e Inclusão produzidos ao longo do primeiro ciclo do Programa de Diversidade e Inclusão da Pague Menos, quais sejam:

- **Cartilha e Manifesto de Diversidade e Inclusão da Pague Menos 2021:** posicionamento da Pague Menos quanto ao tema, apresentando as frentes de diversidade do primeiro ciclo de trabalho;
- **Política de Diversidade e Inclusão:** documento que formaliza o nosso posicionamento e compromisso com as nossas frentes de Diversidade e Inclusão;
- **Trilha do Conhecimento de Diversidade e Inclusão:** disponível em nossa Universidade Corporativa Pague Menos - UP Farma, que é composta por um curso introdutório sobre Diversidade e Inclusão, além dos cursos de Comunicação Inclusiva e de Comunicação Não-Violenta.



Para ter acesso a esses materiais, escaneie o QR Code ao lado.



A cartilha também atua como instrumento de auxílio para assegurar avanços, junto aos Programas de Inclusão da Pague Menos já em andamento, os quais têm como objetivo valorizar e empoderar as frentes de diversidade, além de promover a inclusão de pessoas pertencentes a cada frente de diversidade.

Conheça os programas:

- **Programa de Representatividade:** composto pela Comissão de Diversidade e Inclusão e os 5 grupos de afinidade: Equidade Racial, Equidade de Gênero, Inclusão de Pessoas com Deficiência, Integração de Gerações e Igualdade de Oportunidade LGBTQIAP+;
- **Programa Trainee Operações e PDI Acelerado:** ambos programas com o

intuito de aumentar os percentuais de pessoas que fazem parte de nossas frentes de diversidade em cargos de alta gestão;

- **Programa de Acessibilidade:** adaptação de toda a estrutura física e psicossocial da Pague Menos aos Princípios do Desenho Universal;
- **Programa de Atração e Seleção Inclusivos:** assegurar um processo seletivo totalmente inclusivo para a Pague Menos.

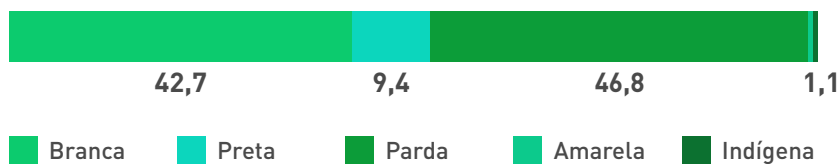
Diversidade étnica-racial no Brasil

A Diversidade Étnica-racial é referente a origem de alguém, que é determinada por seus aspectos culturais, como nacionalidade, descendência, linguagem. No Brasil, esse é um dos tipos de diversidade mais presentes, uma vez que vivemos em um país com dimensões continentais e ocupado por diferentes povos ao longo de sua história.

Esse fato pode ser comprovado por dados recentes de um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para esse estudo, o IBGE pesquisa a raça ou etnia da população brasileira com base na autodeclaração. Desse modo, as pessoas são perguntadas como se identificam, em relação a sua cor, de acordo com as seguintes opções: branca, preta, parda, indígena ou amarela.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, 42,7% dos brasileiros se declararam como brancos, 46,8% como pardos, 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas.

População residente, por cor ou raça (%)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

Nesse contexto, percebemos que a população negra, composta pelas etnias pretas e pardas, são maioria na população brasileira (56,2%). Contudo, em virtude de condições históricas e sociais, essa população se encontra minorizada em muitas situações de privilégio da nossa sociedade, como no acesso à educação, à moradia e à saúde de qualidade, na convivência do ambiente familiar e na empregabilidade.



Assim, surge o **desafio da Equidade Racial, que consiste no esforço de todos os setores sociais, incluindo as empresas, para equalizar as condições de desigualdade existentes entre as diferentes etnias, por meio de ações, projetos e programas afirmativos.**

Como parte da sociedade, nós também temos papel fundamental nessa causa. Vamos juntos nos aprofundar no tema e fazer a nossa parte para construir um Brasil com mais justiça social?



Preconceito, racismo ou discriminação racial e injúria racial

Para a construção de um ambiente cada vez mais diverso e inclusivo, em nossa empresa, e também na sociedade, é essencial a disseminação de conhecimento relacionado a cada frente de diversidade, pois esse entendimento fomenta a compreensão, a empatia e o respeito.

Diante disso, quanto falamos da luta da população negra existem alguns conceitos essenciais para auxiliar na nossa compreensão quanto a essa causa:

- **Preconceito:** é definir conceitualmente uma pessoa ou grupo de pessoas com base em uma ideia preconcebida ou um viés inconsciente. Por exemplo, ligar diretamente a população negra a condições de vulnerabilidade social e pobreza;
- **Racismo:** é a manifestação do preconceito contra uma pessoa ou um grupo de pessoas pelo fato de pertencer a um determinado grupo étnico-racial. As materializações do racismo são a injúria e a discriminação racial, que geram violência e segregação de pessoas negras, indígenas, asiáticas e tantos outros grupos étnicos;

RACISMO É CRIME!

O crime de racismo está previsto no Art. 20 da Lei 7.716/1989. A transgressão da lei é inafiançável e imprescritível.

- **Racismo Estrutural:** é o processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios a determinados grupos étnico-raciais são reproduzidos nos

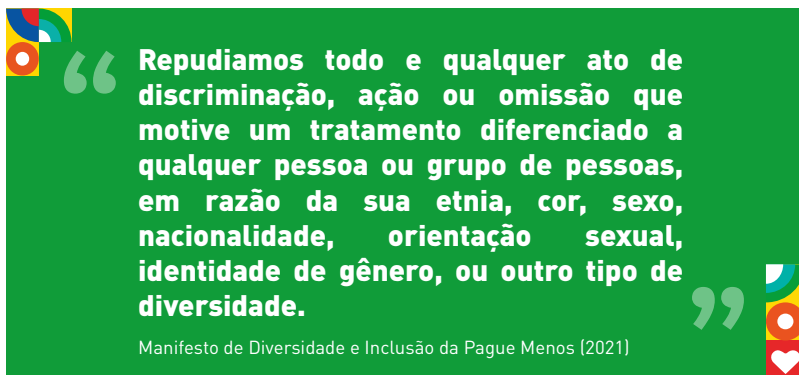
âmbitos políticos, econômicos, culturais e até mesmo nas relações cotidianas. O Racismo Estrutural está presente na sociedade brasileira atualmente, impulsionando a desigualdade e a violência;

- **Racismo Institucional:** é o tratamento diferenciado entre raças no interior de organizações, empresas, grupos, associações e instituições;
- **Injúria Racial:** é a ação de ofender a dignidade de uma pessoa com base na raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência.

INJÚRIA RACIAL TAMBÉM É CRIME!

O crime de injúria racial está previsto no parágrafo 3º do Art. 140 do Código Penal. Foi equiparado ao crime de racismo em 2021. A partir de então, o crime de injúria racial tornou-se imprescritível, ou seja, passível de punição a qualquer tempo.

É importante reforçar que, conforme estabelece o nosso Código de Conduta Ética, o nosso Manifesto e a nossa Política de Diversidade e Inclusão, na Pague Menos:



“ Repudiamos todo e qualquer ato de discriminação, ação ou omissão que motive um tratamento diferenciado a qualquer pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua etnia, cor, sexo, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, ou outro tipo de diversidade. ”

Manifesto de Diversidade e Inclusão da Pague Menos (2021)

Desse modo, ao ser observado qualquer ato de discriminação, em nossa organização, com qualquer um de nossos *stakeholders*, orientamos a acionar o nosso Canal Confidencial, para que a nossa área de Compliance, junto à nossa área de Diversidade e Inclusão, possam atuar de forma corretiva e preventiva.

**CANAL
CONFIDENCIAL**



Escaneie para
acessar!



POR TELEFONE

0800.792.1012
De segunda a sábado,
das 9h às 21h.

■ Instrumentos legais da Luta Antirracista no Brasil:

Lei 2.040

Declara de condição livre os filhos de mulheres escravizadas que nascerem desde a data desta lei [...]

Lei 3.353

Declara extinta a escravidão no Brasil

1850

1851

1871

1885

1888

Lei 581

Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos no período imperial

Lei do Sexagenário

Libertava homens escravizados com mais de 60 anos

Lei 1.390

Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor

Lei 10.639

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira"

Parecer CNE/CP nº 3/2004

Institui diretrizes curriculares nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana

Lei 12.990

Instaura a reserva de vagas em concursos públicos na esfera federal

1889

2003

2004

2010

2014

Lei 1.716

Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor

Lei 2.288

Institui o Estatuto da Igualdade Racial

Os desafios do Racismo Estrutural e Institucional no Brasil

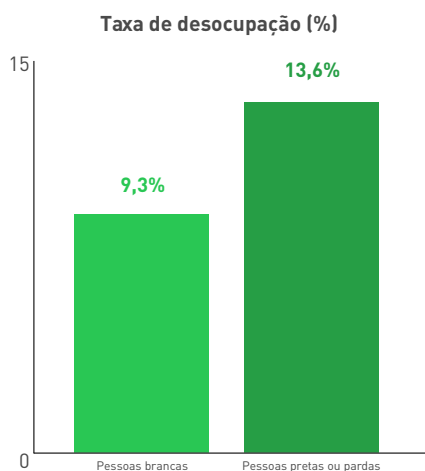
Um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgado em 2020, revela indicadores alarmantes no que se refere ao **Racismo Estrutural** no Brasil.

A pesquisa foi realizada com base nos dados da PNAD Contínua de 2019. O estudo intitulado “Síntese de Indicadores Sociais” mostra que a situação no mercado de trabalho, a renda e as condições de moradia são desiguais conforme a cor e raça dos brasileiros.

PRETOS E PARDOS TÊM MAIORES TAXAS DE DESOCUPAÇÃO E INFORMALIDADE DO QUE BRANCOS, ESTÃO MAIS PRESENTES NAS FAIXAS DE POBREZA E EXTREMA POBREZA E MORAM COM MAIOR FREQUÊNCIA EM DOMICÍLIOS COM ALGUM TIPO DE INADEQUAÇÃO.

Confira os dados do estudo:

Desemprego, informalidade e baixos salários



Trabalhos informais:

- 47,4% de pessoas pretas e pardas;
- 34,5% de pessoas brancas.

A população ocupada de cor ou raça branca ganhava em média 73,4% mais do que a preta ou parda.

Em valores, significava uma renda mensal de trabalho de R\$2.884 frente a R\$1.663, em 2019.

Pobreza e extrema pobreza

A extrema pobreza no país cresceu 13,5%, passando de 5,8% da população, em 2012, para 6,5%, em 2019, segundo a linha internacional fixada pelo Banco Mundial em US\$ 1,90 por dia em termos de paridade de poder de compra (PPC).

Entre os que se declararam brancos, 3,4% eram extremamente pobres e 14,7% eram pobres, mas essas incidências mais que dobravam entre pretos e pardos.

A pobreza afetou ainda mais as mulheres pretas ou pardas: eram 28,7% da população, mas 39,8% dos extremamente pobres e 38,1% dos pobres.

Pessoas abaixo da linha da pobreza



■ Condições precárias de moradia

45,2 milhões de pessoas residiam em 14,2 milhões de domicílios com pelo menos uma de cinco inadequações, quais sejam:



ausência de banheiro de uso exclusivo



paredes externas com materiais não duráveis



adensamento excessivo de moradores



ônus excessivo com aluguel



ausência de documento de propriedade

Desta população, 13,5 milhões eram de cor ou raça branca e 31,3 milhões, pretos ou pardos.

Esse cenário é ainda mais grave quando olhamos para o **Racismo Institucional**, ou seja, quando analisamos as condições de desigualdade que a população preta ou parda vivencia dentro das organizações brasileiras.

De acordo com uma pesquisa divulgada pela consultoria Etnus

7 em cada 10

profissionais negros já sentiram que perderam uma vaga de emprego por conta de sua cor

92% dessas pessoas

acreditam que existe racismo na contratação de candidatos

60% dessas pessoas

já sofreram preconceito no ambiente de trabalho

Segundo o IBGE, nas empresas brasileiras, menos de 30% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras.

Já uma pesquisa do Instituto Ethos, com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil, aponta que:

- Os negros são de 57% a 58% dos aprendizes e trainees, mas na gerência eles são 6,3%;
- No quadro executivo, apenas 4,7% são negros;
- No quadro funcional, a porcentagem é de 35,7% (7% pretos; 28,7% pardos).

DESSE MODO, PERCEBE-SE QUE QUANTO MAIOR O CARGO, MENOR A PRESENÇA DE PESSOAS NEGRAS.

Esse contexto afeta diretamente a produtividade e a clima organizacional nas empresas, especialmente para os profissionais pretos ou pardos, prejudicando os resultados da organização, de forma geral.

O Instituto Guetto explica que 47,8% dos profissionais negros não têm a sensação de pertencimento nas empresas em que trabalham. Além disso, a pesquisa aponta que quase 47% das pessoas entrevistadas já presenciaram cenas de discriminação no ambiente corporativo.

Os dados apresentados apenas expõem o tamanho do desafio social envolvendo a luta das pessoas pretas e pardas por mais respeito e representatividade! E nessa luta, todos nós temos responsabilidade.

Na Pague Menos, reconhecemos o nosso papel de estarmos avançando nessa pauta. Desde 2021, a frente de Equidade Racial é prioritária na nossa estratégia de Diversidade e Inclusão.

“NUMA SOCIEDADE RACISTA, NÃO BASTA NÃO SER RACISTA. É NECESSÁRIO SER ANTIRRACISTA!”

ANGELA DAVIS

Nosso compromisso com a Equidade Racial

Em 2021, iniciamos os trabalhos de Diversidade e Inclusão na Pague Menos, com a criação de uma Coordenação de Diversidade e Inclusão, dentro da Diretoria de Gente, Cultura & ASG.

Nesse momento, realizamos um Diagnóstico para entender como estávamos em relação à diversidade, ou seja, a presença de pessoas diferentes dentro da

nossa organização, e quanto à Inclusão, ou seja, a representatividade das frentes de diversidade, especialmente nos cargos de liderança, gestão e alta gestão da companhia. Atualmente, acompanhamos esses indicadores mensalmente para monitorar os nossos avanços em cada uma das frentes.

A partir desse diagnóstico e do monitoramento desses dados, definimos nossas frentes de diversidade (mulheres, pessoas pretas, pessoas com deficiência e pessoas mais de 50 anos), além de termos publicado o nosso primeiro Manifesto de Diversidade e Inclusão e a nossa Política de Diversidade e Inclusão, dois documentos importantes que que descrevem o nosso posicionamento e compromissos quanto à essa temática.

Assista ao nosso
Vídeo Manifesto!



É válido ressaltar ainda que, em virtude da nossa presença em todos os estados do país, entendemos como de extrema importância trabalhar a **Diversidade Cultural**.

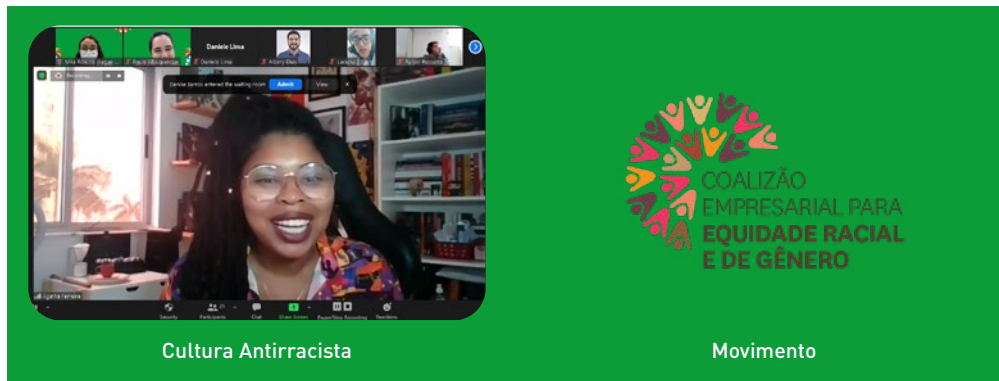


Ao longo do último semestre de 2021, também conscientizamos e sensibilizamos todo o nosso Time de Gigantes, especialmente as nossas lideranças, quanto a alguns conceitos importantes dessa temática, além de comunicação inclusiva e comunicação não-violenta, temas também relevantes para assegurar um ambiente cada vez mais seguro, acolhedor e plural.

Em 2022, iniciamos o ano com cinco Programas de Inclusão, os quais representam um planejamento robusto da área de Diversidade e Inclusão para assegurar a superação de nossos desafios atuais.

Desse modo, falando especificamente da nossa frente de Equidade Racial, temos como compromisso a **implementação de políticas, de programas e de projetos voltados para assegurar o respeito e a representatividade da população negra em nossa empresa.**

Para isso, contamos com todos os Programas de Inclusão citados no começo desta Cartilha e, especialmente, com o impulsionamento da representatividade negra por meio do nosso Grupo de Afinidade de Equidade de Racial.

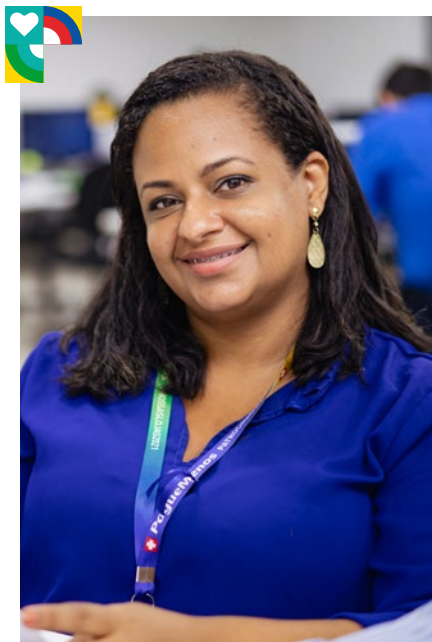


E para formalizar todos esses trabalhos e compromissos, ainda em 2021, passamos a compor a **Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero**. Este é um movimento que reúne grandes empresas brasileiras em prol de um mundo com mais respeito e equidade para as pessoas negras e para as mulheres.

Por fim, em janeiro de 2022, divulgamos oficialmente a nossa Agenda ASG, um planejamento robusto de sustentabilidade da Pague Menos, que visa assegurar Saúde para todos: saúde para as pessoas, para o meio ambiente e para os negócios. Esse planejamento conta com 32 compromissos, divididos entre 9 objetivos.

E para reafirmar o nosso compromisso com uma Pague Menos mais diversa e inclusiva, temos um objetivo direcionado para essa temática: incluir em nossas operações “grupos minorizados” e respeitar a diversidade de opinião, raça, gênero, orientação sexual, dentre outras.

Esse objetivo, ligado ao pilar “saúde para os negócios”, possui quatro compromissos, quais sejam:



10% do quadro total de colaboradores com mais de 50 anos em 2025;

50% de cargos de alta gestão (a partir de gerente regional para operações e de gerentes de área para as demais unidades de negócio) ocupados por mulheres em 2025;

15% (2025) e **30%** (2030) dos cargos de liderança (a partir de gerentes de loja para operações e de coordenadores para as demais unidades de negócios) ocupados por pessoas pretas;

6% de profissionais com deficiência em 2030.

Como podemos perceber, uma das metas da nossa Agenda está focada em assegurar a Equidade Racial, aumentando, assim, a representatividade e o senso de pertencimento de pessoas pretas em nossa Companhia.

Qual o seu papel na luta pela Equidade Racial?

Você também faz parte dessa luta conosco! Para impulsionar a Equidade Racial em nossa empresa, você pode contribuir diretamente.

Para combater o racismo e impulsionar a Equidade Racial, você pode:

1. Questionar-se! Esse é o primeiro passo para evitar qualquer atitude ou ato de racismo. Questione-se sobre seus posicionamentos, as ideias que carrega, seus vieses inconscientes e as brincadeiras que você reproduz;

2. Reconheça e combata seus comportamentos racistas! É preciso desconstruir seus vieses inconscientes. Afinal, se entendemos e reconhecemos que o



racismo é estrutural e institucionalizado, está em nós e nas pessoas ao nosso redor, ainda que de forma inconsciente. O reconhecimento dos nossos vieses e também dos nossos privilégios impulsionará em cada um uma mudança efetiva.

3. Seja antirracista! Para além de reconhecer os privilégios, a população branca deve ter atitudes antirracista. Devemos assumir a nossa responsabilidade nessa luta, nos posicionando contra aquilo que não deve ser tolerado.

AO PRESENCIAR QUALQUER SITUAÇÃO DE RACISMO, DISCRIMINAÇÃO OU INJÚRIA RACIAL, ACIONE O NOSSO CANAL CONFIDENCIAL!

4. Questione a cultura que você consome. Filmes, séries, programas, ou até mesmo piadas, que possam ofender a população negra não merecem a nossa audiência.

5. Busque conhecimento de causa! As pessoas negras não tem a obrigação de ensinar e dar todas as respostas sobre as questões raciais no Brasil.

6. Valorize profissionais negros! Consuma as contribuições científicas e produções artísticas de pessoas negras, só assim é possível diversificar suas referências.

7. Oportunize espaço para pessoas negras. Incentive a inscrição de homens negros e mulheres negras em processos seletivos da sua equipe!

8. Exercite a empatia e o respeito, saiba sempre o seu lugar de fala. A população negra é a mais exposta a violência no Brasil. Em 2021, negros foram 75,5% das vítimas de homicídio. Ao ouvir o relato de um colega de trabalho não minimize sua dor.



Sugestão de autores(as) negros(as):
Djamila Ribeiro, Abdias do Nascimento,
Lélia Gonzalez, Milton Santos, Silvio
Almeida, Sueli Carneiro, entre outros.

Contamos com você nessa luta. Nossos líderes também têm papel de destaque nesse processo, sendo impulsionadores e pioneiros nesses cuidados. **Pague Menos, um mundo com mais Saúde para Todos é responsabilidade de todos e todas nós!**



 ***PagueMenos***

