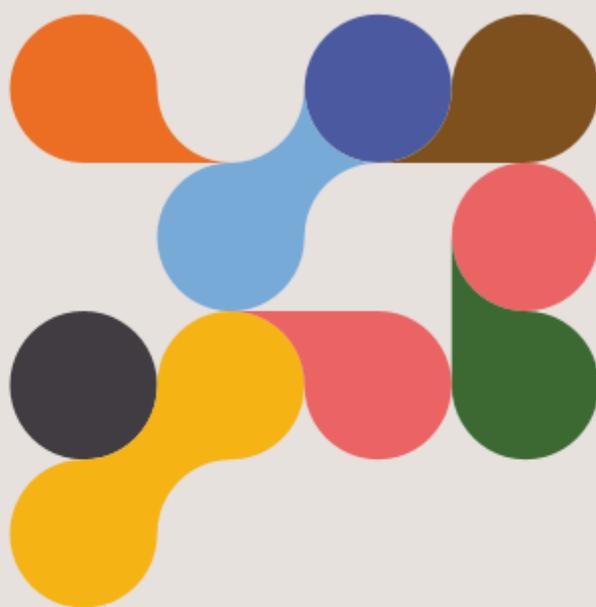


PLANO DE DIVERSIDADE



INTRODUÇÃO

Este Plano de Diversidade apresenta propostas que orientam nosso trabalho e refletem nosso compromisso em promover um ambiente mais justo, representativo e acolhedor, alinhado aos nossos valores.

Contextualização

Sabemos que para falar de diversidade é preciso reconhecer que, apesar de todos fazermos parte da mesma sociedade, nem todos tiveram ou têm acesso às mesmas oportunidades.

Diferentes grupos minorizados, como mulheres, pessoas pretas, com deficiência, LGBTQIAPN+, indígenas, entre outros, ainda enfrentam desafios nos dias de hoje.

Neste plano será apresentado um panorama que nos ajuda a enxergar onde estamos e como podemos definir objetivos para nos levar aonde queremos chegar.

Raça e Etnia:

- 55,5% da população brasileira que se declararam pessoas negras (pretas e pardas) - (Fonte: Censo Ibge 2022)
- Profissionais negros ganham 32% a menos que os brancos, mesmo com ensino superior (DIEESE, 2023)
- 73% da população negra é maioria em favelas brasileiras (SINESP, 2024)
- A taxa de desemprego entre pessoas negras é 65% maior do que entre pessoas brancas (IBGE - Síntese de Indicadores Sociais, 2023).

Gênero:

- 51,1% da população são representadas por mulheres (IBGE - Estatísticas de Gênero, 2023)
- 37,4% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres (Fonte: IBGE - Estatísticas de Gênero, 2023)
- 22% é a diferença salarial entre homens e mulheres, até mesmo com a mesma escolaridade (Fonte: DIEESE, 2023)
- Mulheres negras enfrentam dupla discriminação. A diferença salarial entre homens e mulheres negras é de 44% (Fonte: Oxfam - Pais Estagnado: um retrato de desigualdades brasileiras, 2021)

Pessoas com Deficiência

- 18,6 milhões de pessoas têm alguma deficiência (IBGE, 2023)
- 1,1% tem dificuldade para se comunicar (IBGE, 2023)
- Pessoas com deficiência têm menos acesso à educação (IBGE, 2023)

População LGBTQIAPN+

- 38,6% das pessoas LGBTQIAPN+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho (Fonte: Datafolha, 2022)
- Brasil lidera o ranking mundial de homicídios de pessoas trans pelo 14º ano consecutivo (Fonte: Antra, 2024)
- 2% é o número de empresas que têm políticas específicas para inclusão de pessoas trans (Fonte: Ethos, 2023)

Povos Indígenas

- 1,7 milhão de pessoas (0,83%) da população brasileira são indígenas (IBGE, 2022)
- 0,9% tem acesso a educação superior (INEP, 2022)
- Altos índices de preconceito e estigmatização impactam o acesso ao mercado de trabalho e saúde (CNDH - Conselho Nacional de Direitos Humanos, 2021)

A pesquisadora Winnie Bueno aponta que a inclusão real não acontece apenas com entrada, mas com permanência. A transformação do mercado de trabalho exige mais do que discursos; requer ações concretas para eliminar desigualdades.

Objetivo do Plano

O Instituto Talanoa está comprometido em promover a diversidade por meio de ações de conscientização, engajamento dos colaboradores e fortalecimento de parcerias com iniciativas externas demonstrando o nosso compromisso em contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Reconhecemos que a diversidade é um dos nossos maiores ativos e é uma fonte de inovação, criatividade e excelência em nossa missão de servir à comunidade.

Este documento considera também todos os fatores que dizem respeito aos Direitos Humanos, englobando as relações de trabalho que o Instituto Talanoia mantém com seus profissionais e isso se expande a todos os elos da cadeia em que está inserido. Por isso, consideramos, ainda, os pontos a seguir:

- Proibição do trabalho infantil e a proteção dos direitos das crianças e adolescentes;
- Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão;
- Adoção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso;
- Liberdade de associação sindical, negociação coletiva e mecanismos para reclamação;
- Respeito às horas trabalhadas e aos salários;
- Garantia de local de trabalho saudável;

DIAGNÓSTICO ATUAL

Análise

Com o compromisso de promover um ambiente diverso e inclusivo, realizamos o Censo de Diversidade 2025 para entender o perfil de nossos profissionais e identificar oportunidades de melhoria.

A pesquisa foi conduzida de forma anônima e voluntária, garantindo a segurança e privacidade das respostas. Os dados coletados nos permitem embasar nossas ações e construir este plano de diversidade.

O censo foi realizado entre 10/03/2025 e 14/03/2025, por meio de questionário online do Google Forms. Obtivemos uma taxa de participação equivalente a 85% da equipe Talanoia e 100% do Conselho Estratégico.¹

Apresentação dos resultados

Funcionários (16)

- **Gênero**

mulher cisgênero (56,2%); homem cisgênero (43,8%)

- **Raça/Etnia** (com base na classificação do IBGE)

negros (37,5%); branco (56,3%); amarelo (6,2%)

¹ Equipe Talanoia, total de 19 funcionários e 16 participantes Conselho Estratégico, total de 7 Conselheiros

- **LGBTQIAPN+**
sim (31,3%); não (68,7%)

- **Indígenas**
não (100%)

- **Pessoa com deficiência** (considerando deficiências físicas, auditivas, visuais, intelectuais ou psicossociais)
sim (18,7%); não (81,3%)

Conselheiros (7)

- **Gênero**
mulher cisgênero (43%); homem cisgênero (43%); não especificado (14%)

- **Raça/Etnia** (com base na classificação do IBGE)
negros (29%); branco (71%)

- **LGBTQIAPN+**
sim (29%); não (71%)

- **Indígenas**
não (100%)

- **Pessoa com deficiência** (considerando deficiências físicas, auditivas, visuais, intelectuais ou psicossociais)
não declararam (100%)

Identificação de desafios

O Instituto Talanoa tem limitações para implementar ações internas devido a sua estrutura ser enxuta, modelo de trabalho 100% remoto e a tipo de contratação: CLT e PJ, onde 32% são CLT.

A limitação de contratação é consequência das restrições financeiras, uma vez que a maioria das contratações são de profissionais técnicos PJ para atuação em Projetos.

Dessa forma, esse Plano está considerando dois pilares principais: interno e externo. As ações internas de promoção de campanhas e ações educativas para a diversidade e ações externas de posicionamento público, engajamento e relacionamento com atores externos.

OBJETIVOS E METAS

Objetivos Gerais

Diversidade: Reconhecemos e respeitamos a diversidade entre nossos funcionários.

Igualdade de Oportunidades: Comprometemo-nos a fornecer oportunidades iguais.

Ambiente Inclusivo: Nosso objetivo é criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo, onde as pessoas se sintam seguras, respeitadas e valorizadas.

Promoção da Diversidade de gênero, racial e outras : Comprometemo-nos a promover ativamente a diversidade no Instituto Talanova.

Objetivos Operacionais

Recrutamento e Seleção Inclusivos: Realizaremos processos de recrutamento e seleção justos, imparciais e transparentes, buscando ativamente candidatos e garantindo que os critérios de seleção sejam baseados em habilidades, experiências e qualificações relevantes, considerando como critério o fator oportunidade.

Promoção de conhecimento: Compartilharemos informações que promovam a conscientização sobre viés inconsciente, liderança inclusiva e a compreensão da diversidade.

Comunicação e Sensibilização: Promoveremos a comunicação aberta e o diálogo sobre questões de diversidade, incentivando a sensibilização e a compreensão mútua entre todos os membros do Instituto Talanova.

Avaliação e Melhoria Contínua: Avaliaremos regularmente nossas práticas e políticas relacionadas à diversidade, buscando identificar áreas de melhoria e implementar medidas corretivas conforme necessário. Estabeleceremos metas e indicadores de diversidade para monitorar nosso progresso e promover uma cultura de responsabilidade e transparência.

Metas Específicas

1. Ações Internas

Realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade, enfocando diagnóstico e análise para elaborar um plano de ação interno para promover o engajamento do Instituto.

2. Combate à discriminação

Combater a discriminação e quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e microagressões em nossos ambientes de trabalho ou eventos, de modo que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas.

3. Diversidade nas contratações

Priorizar a diversidade nas contratações de funcionários sem discriminar candidatos com base em critérios de orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física/intelectual ou nacionalidade.

4. Posicionamento

Garantir a representatividade nas contratações de fornecedores e prestadores de serviços.

5. Planejamento Estratégico

Considerar a diversidade como um dos objetivos dentro do planejamento estratégico.

6. Comunicação

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

ESTRATÉGIA

Ações Internas e Externas

1. Ações Internas

- Parcerias com outras ONGs;
- Apoiar projetos voltados à diversidade;
- Incentivar os funcionários a oferecer trabalho voluntário (ex.: mentorias);

2. Combate à discriminação

- Informações sobre diversidade;
- Participação da equipe em webinars e eventos gratuitos sobre diversidade;
- Parcerias com ONGs e coletivos que oferecem palestras acessíveis;
- Indicação de conteúdos como livros, filmes e artigos sobre diversidade;
- Celebração de datas importantes;

3. Diversidade nas Contratações

- Compromisso com Diversidade nas Contratações Futuras;
- Mesmo sem novas contratações imediatas, documentar o compromisso de priorizar talentos diversos em futuras seleções;

4. Posicionamento e Compromisso Institucional

- Incluir um trecho no site da Talanoia sobre diversidade;
- Redigir e compartilhar um comunicado interno assumindo o compromisso;
- Inclusão no Código de Conduta: Garantir que os temas de diversidade estejam formalizados nos valores da empresa;

5. Planejamento Estratégico

- Incluir a diversidade como um dos objetivos dentro do planejamento estratégico;
- Definir uma pessoa responsável por acompanhar o progresso do plano;
- Fazer revisões semestrais para ajustar ações;
- Definir objetivos mínimos, como:
 - 6 horas de treinamento sobre diversidade por ano
- Criar um pequeno relatório anual para mostrar as ações implementadas.

6. Comunicação

- Garantir que materiais institucionais e redes sociais utilizem imagens diversas;
- Dar visibilidade a temas de diversidade nos canais de comunicação;

PLANO DE AÇÃO

Como parte deste Plano de Diversidade será disponibilizado o documento de Plano de Ação com a definição de: metas, objetivos e ações. Assim como, a recorrência, o prazo para ser implementada (curto, médio ou longo prazo) e quando (sendo considerado os trimestres T1, T2, T3 e T4), podendo considerar ações a serem realizadas em 2025 e 2026.

O Plano de Ação reforça o compromisso da Talanoia ir implementar as ações para refletir nosso compromisso com a diversidade, alinhado aos nossos valores e proporcionando a criação de um ambiente inclusivo e diverso da instituição de forma clara e eficiente.

CONCLUSÃO

O Instituto Talanoia repudia qualquer ato que represente uma infração à Legislação vigente e aos Direitos Humanos. Considerando o respeito e a valorização da Diversidade como uma premissa fundamental para a boa convivência entre os públicos de interesse que são alvo deste Plano, o Instituto Talanoia repudia e combate a violência, a intolerância e a discriminação racial ou de qualquer natureza.

O combate à discriminação racial está entre os temas auditados pelo Instituto Talanoia. É terminantemente proibido o uso da violência física e/ou verbal. As ocorrências serão tratadas rigorosamente pela Liderança do Instituto Talanoia.

Repudiamos o trabalho escravo ou informal, a exploração infantil e condições desumanas e degradantes de trabalho no Instituto Talanoia.

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica. Portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora deste Plano.

O Instituto Talanoia trabalhará na formação de suas Lideranças e Gestão, de forma que não reproduzam estereótipos e condutas discriminatórias.

Dentro da Talanoia, comprometemo-nos a implementar programas de sensibilização e treinamento sobre diversidade.

Dessa forma, é esperado como valor e prática do Instituto Talanova e da sua Liderança:

- Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos;
- Acompanhar indicadores relacionados à diversidade;
- Cumprir as metas relacionadas à diversidade;
- Agir com rigor diante de situações que envolvam a quebra desta Política ou do Código de Ética.

Reconhecemos que a inclusão e a diversidade vão além de palavras. Elas se manifestam e se concretizam em ação, escuta e transformação. Por isso, seguiremos firmes na construção de um ambiente onde as pessoas negras, indígenas, LGBTQIAPN+, com deficiência, as mulheres, e de outros grupos minorizados tenham voz, oportunidades e pertencimento.

Nosso compromisso é diário e perene.

Rio de Janeiro, 25 de abril de 2025.

Instituto Talanova

Anexo - Plano de Ação

Metas	Objetivos	Ações	Recorrência	Custo	Prazo	Atividades	Quando?
1 - Ações Internas	1. Censo de Diversidade	1.1 Realizar Censo de Diversidade	Anual	SEM CUSTO	CONTINUO	Rodar formulário de pesquisa para funcionários	T1/2026
		1.2 Incluir dados no Plano de Ação	Anual	SEM CUSTO	CONTINUO	Analisar e apresentar para a Liderança	T1/2026
	2. Plano de ação interno	2.1 Elaborar um plano de ação	Anual	SEM CUSTO	CURTO	Criar planilha com objetivos, ações e prazos	T3/2025
		3. Promover o engajamento	3.1 Parceria com outras ONG's	Semestral	SEM CUSTO	MÉDIO	Criar conexão com outras organizações e reforçar o relacionamento
		3.2 Apoiar projetos voltados à diversidade	Anual	BAIXO	MÉDIO	Considerar rubrica para apoio em orçamento de Financiador	T3/2025
		3.4 Incentivar funcionários a oferecer trabalho voluntário (ex.: mentorias)	Anual	SEM CUSTO	CONTINUO	Fazer campanha e divulgação de oferta de trabalho voluntário	T2/2026
2 - Combate a discriminação	4. Letramento	4.1 Realizar pelo menos 1 palestra ou roda de conversa sobre diversidade	Semestral	MÉDIO	CONTINUO	Organizar e planejar no calendário	T4/2025
		4.2 Incentivar a participação da equipe em webinars e eventos gratuitos sobre diversidade	Semestral	SEM CUSTO	CONTINUO	Compartilhar e divulgar eventos sobre o tema	T3/2025
	5. Parcerias	5.1 Parcerias com ONGs e coletivos negros que oferecem palestras acessíveis	Anual	SEM CUSTO	LONGO	Criar conexão e fazer parcerias	T2/2026
	6. Referências	6.1 Divulgar conteúdos gratuitos como livros, filmes, vídeos, artigos e podcasts	Trimestral	SEM CUSTO	MÉDIO	Divulgar perfis e informações sobre profissionais e suas conquistas/impactos	T1/2026
	7. Calendário	7.1 Celebração de Datas Importantes com 1 ação simbólica (post institucional, conversa interna, indicação de leituras)	Bimestral	SEM CUSTO	CONTINUO	Criar um calendário com as datas comemorativas importantes	T3/2025
3 - Diversidade nas contratações	8. Recrutamento e Seleção	8.1 Assumir o compromisso com Diversidade nas Contratações Futuras	Anual	SEM CUSTO	MÉDIO	Firmar compromisso com a Liderança	T3/2025
		8.2 Documentar o compromisso de priorizar talentos diversos em futuras seleções	Anual	SEM CUSTO	CONTINUO	Divulgar internamente nos canais	T3/2025
4 - Posicionamento	9. Declaração de Compromisso Público	9.1 Incluir um trecho sobre diversidade no site da empresa e materiais institucionais	Anual	SEM CUSTO	CURTO	Inserir imagem ou texto sobre diversidade	T3/2025
	10. Código de Conduta	10.1 Incluir no Código de Conduta temas sobre diversidade	Anual	SEM CUSTO	CONTINUO	Fazer revisão e atualização do Código de Conduta	T1/2026
		10.2 Definir um canal de acolhimento para relatos de discriminação (pode ser um e-mail de RH)	Diario	SEM CUSTO	CURTO	Criar um e-mail de RH com acesso exclusivo ou criar outro canal para essa comunicação que deve ser segura e preservar a confidencialidade e sigilo	T4/2025
5 - Planejamento estratégico	11. Metas	11.1 Incorporar a diversidade racial como um dos objetivos dentro do planejamento estratégico	Anual	SEM CUSTO	CURTO	Incluir como objetivo na programação do Planejamento Estratégico	T1/2026
		11.2 Definir uma pessoa responsável por acompanhar o progresso do plano	Anual	SEM CUSTO	CURTO	Definir com a Liderança quem será o responsável em garantir o cumprimento do Plano	T3/2025
		11.3 Fazer revisões semestrais para ajustar ações conforme o crescimento da empresa	Semestral	SEM CUSTO	CONTINUO	Fazer o acompanhamento e garantir que o Plano seja cumprido. Fazer ajustes se necessário	T2/2026
	12. Relatório Anual	12.1 Criar um pequeno relatório anual para mostrar as ações implementadas.	Anual	BAIXO	LONGO	Elaborar relatório com as ações efetivas durante o ano	T4/2026
6 - Comunicação	13. Linguagem e imagem inclusivas	13.1 Garantir que materiais institucionais e redes sociais utilizem imagens e narrativas raciais.	Semanal	SEM CUSTO	CONTINUO	Criar um grupo ou comite diverso para análises de conteúdos	T2/2026
		13.2 Dar visibilidade a temas de diversidade nos canais de comunicação.	Mensal	SEM CUSTO	CONTINUO	Validar com o comite como incluir os temas de diversidade	T3/2025