# PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO ESTRATÉGICA DO ODS 18 À AMBIÇÃO 2030 - PACTO GLOBAL REDE BRASIL



Produzido por:

Observatório ODS 18

**Realização**
Observatório ODS 18
Grupo de Pesquisa Pensamento Negro Contemporâneo
Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)

**Apoio**
Governo Federal do Brasil
Ministério da Igualdade Racial
Fundação Escola Politécnica da Bahia

**Coordenação Geral**
Maria do Carmo Rebouças da Cruz Ferreira dos Santos

**Coordenação de Comunicação**
Ivonne Ferreira

**Redação**
Inalda Beder
Leticia Pereira

**Diagramação**
Rafael Nunes da Silva

Observatorioods18.com.br
Siga-nos no Instagram
Conecte no Linkedin
Inscreva-se no Youtube
Gov.br/igualdaderacial
Siga o MIR no Instagram

# 1. PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO ESTRATÉGICA DO ODS 18 À AMBIÇÃO 2030 – PACTO GLOBAL REDE BRASIL

## 1 Apresentação e Contextualização

O Observatório ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial é um espaço acadêmico de formação, pesquisa, monitoramento e produção de análises voltadas ao progresso do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 18 (ODS 18) – Promoçãoda Igualdade Étnico-Racial. Atua como instância técnico-política de apoio à formulação e implementação de políticas públicas e estratégias institucionais de promoção da equidade racial, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão.

Vinculado à Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), o Observatório conta com o apoio do Ministério da Igualdade Racial, do Grupo de Pesquisa Pensamento Negro Contemporâneo (UFSB/CNPq) e da Fundação Escola Politécnica da Bahia. É membro da Câmara Temática do ODS 18 da Comissão Nacional dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e atua em colaboração com o Ministério da Igualdade Racial na coordenação, formulação e implementação do Plano Operativo da Câmara Temática do ODS 18.

Sua composição é plural e interdisciplinar, reunindo pesquisadoras(es), extensionistas, discentes, representantes da sociedade civil, órgãos públicos e setor produtivo, além de colaboradoras(es) de outras universidades e instituições parceiras públicas e privadas.

A presente proposta é resultado da parceria entre o Observatório ODS 18 e a Rede Brasil do Pacto Global, formalizada por meio de um Memorando de Entendimento. O objetivo é integrar o ODS 18 à estratégia Ambição 2030, contribuindo com a construção de uma Trilha de Conhecimento que permita às empresas signatárias do Pacto avançarem no compromisso com a promoção da igualdade étnico-racial, com base em evidências, metas e ações práticas.
O ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial, concebido como uma contribuição brasileira à Agenda 2030 da ONU, representa um avanço no reconhecimento de que oracismo é uma barreira estrutural ao desenvolvimento sustentável.

Suas metas articulam justiça reparatória, combate à discriminação, valorização de saberes tradicionais e inclusão de grupos étnico-raciais em todas as dimensões da vida social, política e econômica.

Já a Ambição 2030 é a principal plataforma estratégica do Pacto Global – Rede Brasil, e reúne hoje 10 Movimentos temáticos que abordam os eixos de meio ambiente, direitos humanos, trabalho e anticorrupção, mobilizando mais de 2.000 organizações em torno de compromissos públicos, mensuráveis e de alto impacto.

Foto: Ricardo Stuckert/PR

Neste contexto, integrar o ODS 18 à Ambição 2030 é uma oportunidade estratégica para:

**a) Fortalecer o eixo de direitos humanos e trabalho decente com o recorte étnico- racial;**

**b) Potencializar a capacidade das empresas de atuarem de forma intencional e estruturada na promoção da equidade racial;**

**c) Oferecer subsídios técnicos, metodológicos e indicadores para orientar a transformação real e mensurável nos ambientes corporativos.**

Com esta proposta, o Observatório ODS 18 coloca à disposição do setor empresarial e da Rede Brasil do Pacto Global uma ferramenta estruturada de articulação institucional, mobilização e monitoramento, com o objetivo de fortalecer a justiça racial como um pilar essencial do desenvolvimento sustentável no Brasil.



Foto: Ricardo Stuckert/PR

## 2 ODS 18 – Fundamentos, Metas e Alinhamento Estratégico com o Pacto Global

A promoção da igualdade étnico-racial é um imperativo para a construção de uma sociedade mais justa, diversa e sustentável. No contexto da Agenda 2030 da ONU, essa agenda ainda carece de metas específicas voltadas ao enfrentamento do racismo e à promoção dos direitos de povos indígenas, afrodescendentes, quilombolas e imigrantes racializados. Diante disso, o ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial surge como uma proposta brasileira inovadora, formulada pelo Observatório da Igualdade Racial, como forma de ampliar e aprofundar a agenda global do desenvolvimento sustentável.

As dez metas do ODS 18 representam compromissos concretos com a justiça reparatória, a valorização de saberes e territórios tradicionais, a equidade no acesso a direitos, a eliminação da discriminação e a superação de desigualdades estruturais e institucionais.

### Metas do ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial

**Meta 1** – Eliminar o racismo e a discriminação nos ambientes públicos e privados de trabalho.

**Meta 2** – Eliminar todas as formas de violência racial, incluindo homicídios, feminicídios e violências por homofobia e transfobia.

**Meta 3** – Assegurar tratamento digno e equânime nos sistemas de justiça e segurança pública.

**Meta 4** – Garantir representatividade equitativa em empresas, instituições e instâncias decisórias.

**Meta 5** – Promover reparação integral por violações e perdas socioeconômicas e territoriais.

**Meta 6** – Assegurar moradias adequadas e sustentáveis em territórios racializados.

**Meta 7** – Garantir acesso à saúde de qualidade e não discriminatória, respeitando saberes ancestrais.

**Meta 8** – Assegurar educação de qualidade, valorizando culturas e histórias afroindígenas.

**Meta 9** – Reconhecer saberes tradicionais e garantir participação em decisões sobre seus territórios.

**Meta 10** – Eliminar a xenofobia e estender os direitos anteriores a imigrantes racializados.

Foto: Ricardo Stuckert/PR

## 2.1 Análise do Alinhamento entre os Princípios do Pacto Global com as Metas do ODS 18

O Pacto Global das Nações Unidas estabelece 10 princípios universais agrupados em quatro eixos temáticos: direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Esses princípios orientam a atuação ética e responsável das empresas signatárias e oferecem uma base sólida para engajamento com a equidade étnico-racial.

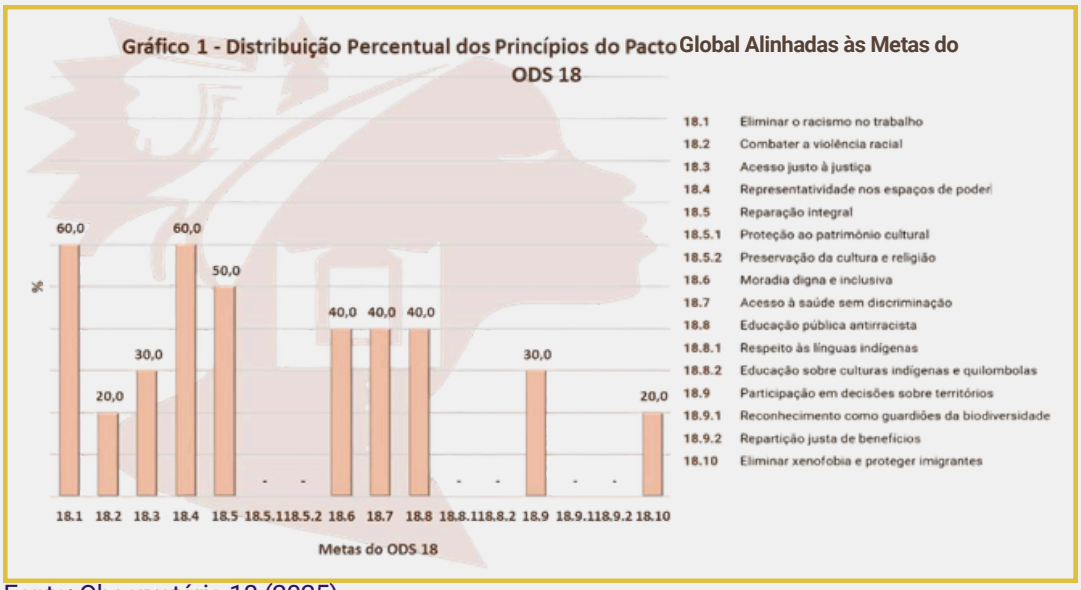
Uma análise conduzida pelo Observatório 18 demonstrou que há convergência expressiva entre esses princípios e as metas do ODS 18, conforme apresentado no Quadro 1.

**Quadro 1** – Matriz de Alinhamento entre os Princípios do Pacto Global e as Metas do ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial

| PRINCÍPIOS | METAS ODS 18 |
|---|---|
| **DIREITOS HUMANOS** | |
| 01 - As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos | 1, 2, 3, 4, 5 e 10 |
| 02 - Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos. | 1, 2, 3, 4, 5 e 10 |
| **TRABALHO** | |
| 03 - As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. | 1, 4, 6, 7 e 8 |
| 04 - A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório. | 1, 4, 6, 7 e 8 |
| 05 - A abolição efetiva do trabalho infantil. | 1, 4, 6, 7 e 8 |
| 06 - Eliminar a discriminação no emprego. | 1, 4, 6, 7 e 8 |
| **MEIO AMBIENTE** | |
| 07 - As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais. | 5 e 9 |
| 08 - Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental. | 5 e 9 |
| 09 - Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. | 5 e 9 |
| **ANTICORRUPÇÃO** | |
| 10 - As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina. | 3 |

O Gráfico 1 apresenta a distribuição percentual dos princípios do Pacto Global alinhados às metas do ODS 18. Os resultados evidenciam que as metas 18.1 e 18.4 possuem os maiores percentuais de alinhamento (60% cada), seguidas pelas metas 18.5 (50%) e 18.6, 18.7 e 18.8 (40% cada).

Foto: Ricardo Stuckert/PR



Fonte: Observatório 18 (2025).

Esse comportamento revela que há maior concentração de esforços e conexões dos princípios do Pacto Global nas metas que tratam da eliminação da discriminação no ambiente de trabalho, da promoção da representatividade e da garantia de condições adequadas de vida e saúde para populações indígenas, afrodescendentes e quilombolas.

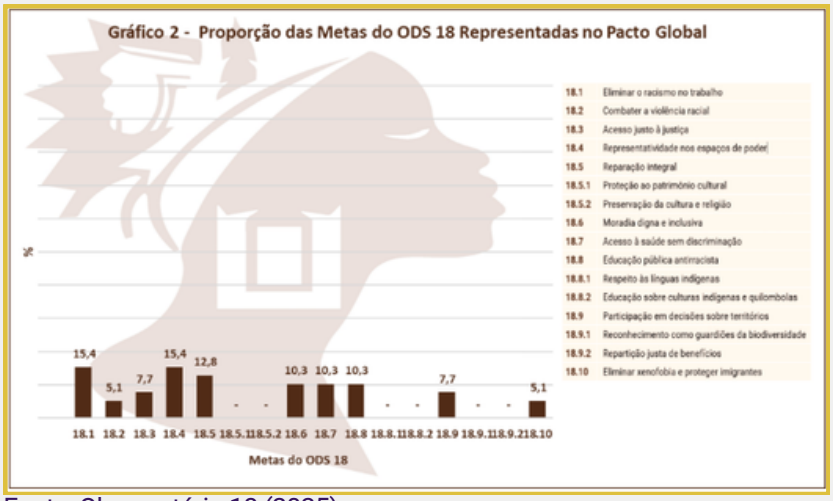
Além disso, é importante destacar que as metas com maior percentual de alinhamento envolvem temáticas estruturais e sistêmicas, como a promoção de ambientes livres de preconceito, o acesso equitativo ao mercado de trabalho e a inclusão de grupos historicamente marginalizados nos espaços de poder e decisão. Esse padrão reforça que os princípios do Pacto Global estão mais comprometidos com ações de impacto direto na redução das desigualdades sociais e raciais.

Por outro lado, metas como 18.2 (eliminar violência contra povos indígenas e afrodescendentes) e 18.10 (tratamento de imigrantes indígenas e afrodescendentes) apresentaram percentuais menores de alinhamento (20%), o que pode indicar oportunidades de expansão do comprometimento das empresas em temas que ainda recebem menos atenção corporativa, mas são essenciais para a garantia plena dos direitos humanos.

O Gráfico 1 evidencia que o alinhamento não está disperso de forma aleatória, mas sim concentrado em áreas prioritárias, o que confere coerência e robustez à análise. Esse comportamento reforça que o Pacto Global contribui diretamente para o avanço de metas estratégicas do ODS 18, principalmente no que tange aos direitos humanos, à igualdade de oportunidades no trabalho e à inclusão social.

## 2.2 Análise do Alinhamento entre os Princípios do Pacto Global com as Metas do ODS 18

O Gráfico 2 apresenta a participação percentual de cada meta do ODS 18 no total de princípios do Pacto Global alinhados, considerando o universo de 39 alinhamentos identificados. Este indicador mostra a representatividade de cada meta dentro do conjunto total analisado, fornecendo uma visão da distribuição relativa das prioridades do Pacto Global frente aos objetivos de igualdade étnico-racial.



Fonte: Observatório 18 (2025).

As metas 18.1 (Eliminar o racismo e a discriminação no trabalho) e 18.4 (Garantir representatividade equitativa) destacam-se como as mais representadas, cada uma com 15,4% de presença no total de alinhamentos. Em seguida, a meta 18.5 (Reparação integral das violações) aparece com 12,8%, enquanto as metas 18.6 (Moradia adequada), 18.7 (Saúde de qualidade) e 18.8 (Educação não discriminatória) apresentam proporções semelhantes, em torno de 10,3% cada.

Esse comportamento evidencia que os princípios do Pacto Global estão direcionando esforços de forma proporcional e recorrente para as metas que têm impacto direto sobre a qualidade de vida, o acesso a direitos e a inserção justa de populações historicamente marginalizadas. Ou seja, os princípios estão priorizando áreas estruturantes como combate à discriminação, fortalecimento da representatividade e inclusão socioeconômica.

Por outro lado, metas como 18.2 (Eliminação da violência), 18.3 (Acesso à justiça), 18.9 (Participação em decisões sobre biodiversidade) e 18.10 (Inclusão de imigrantes) apresentam menores percentuais de representatividade no Pacto Global. Essa menor presença pode indicar oportunidades de fortalecimento futuro, pois são temas fundamentais que ainda não receberam o mesmo nível de atenção prática pelas organizações.

## 2.3 Análise Integrada dos Gráficos 1 e 2 – Tendências e Oportunidades de Alinhamento

A análise dos Gráficos 1 e 2 evidencia um comportamento consistente e proporcional no alinhamento entre os princípios do Pacto Global e as metas do ODS 18: Igualdade Étnico-Racial.

No Gráfico 1, observa-se a distribuição percentual dos princípios do Pacto Global por meta, destacando as metas que concentram o maior número de conexões com os princípios. As metas 18.1 (eliminação do racismo e discriminação no trabalho) e 18.4 (representatividade equitativa) aparecem como as mais relevantes, cada uma absorvendo 60% dos princípios considerados, evidenciando o forte foco das empresas signatárias em promover ambientes de trabalho inclusivos e aumentar a diversidade nos espaços de decisão.

O Gráfico 2, por sua vez, apresenta a proporção das metas do ODS 18 dentro do total de alinhamentos observados. As mesmas metas (18.1 e 18.4) continuam se destacando, com 15,4% de representatividade cada, seguidas de outras metas com distribuição consistente, como 18.5 (12,8%), 18.6, 18.7 e 18.8 (10,3% cada).

O comportamento dos dois gráficos é semelhante em termos de ordem decrescente de prioridade, e a proporção entre os percentuais dos gráficos permanece praticamente constante, em torno de 3,9 vezes. Esse padrão demonstra que existe uma correspondência sólida entre os princípios priorizados e as metas mais abrangentes do ODS 18. Esse alinhamento proporcional gera importantes resultados práticos:

**a) O alinhamento é estruturado, proporcional e coerente;**

**b) As metas que concentram mais princípios são também as que mais aparecem no conjunto total das metas analisadas;**

**c) Não há dispersão aleatória ou priorização desbalanceada; pelo contrário, as conexões seguem um padrão equilibrado entre foco empresarial e relevância social;**

**d) O comportamento semelhante dos dois gráficos fortalece a confiabilidade da análise. Isso demonstra que o Pacto Global tem contribuído de forma consistente para o avanço das metas do ODS 18.**

## 2.3 Análise Integrada dos Gráficos 1 e 2 – Tendências e Oportunidades de Alinhamento

No entanto, tanto no Gráfico 1 quanto no Gráfico 2, constata-se que metas como 18.2 (eliminação da violência), 18.3 (acesso à justiça), 18.9 (participação na gestão da biodiversidade) e 18.10 (tratamento de imigrantes) apresentam percentuais reduzidos de alinhamento. Esses resultados sugerem oportunidades de aprofundamento e expansão das práticas empresariais, especialmente em áreas que envolvem violência estrutural, acesso igualitário ao sistema de justiça e inclusão de grupos ainda mais vulneráveis, como imigrantes indígenas e afrodescendentes.

A análise integrada dos gráficos revela que o Pacto Global está, em grande parte, bem alinhado e focado nas metas mais estruturantes do ODS 18, demonstrando coerência, equilíbrio e foco em ações concretas de combate ao racismo, promoção da representatividade e garantia de direitos. O próximo passo para aprimorar esse alinhamento seria estimular um maior comprometimento empresarial com metas que hoje apresentam menor percentual de cobertura, ampliando assim a contribuição para a equidade étnico-racial em sua totalidade.



## 3 A Trilha de Conhecimento como Ferramenta Estratégica

Com o objetivo de fortalecer a presença do ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial na agenda empresarial brasileira, o Observatório ODS 18 elaborou uma Trilha de Conhecimento voltada à integração temática entre as metas do ODS 18 e os Movimentos da Ambição 2030 do Pacto Global – Rede Brasil.

A Trilha foi desenvolvida com base no reconhecimento de que o racismo é uma estrutura sistêmica e multidimensional, que exige abordagens consistentes, formativas e conectadas com o dia a dia das empresas. A ferramenta propõe ações de formação, sensibilização, monitoramento e engajamento, visando criar ambientes corporativos inclusivos, diversos e equitativos.

### Objetivo Geral da Trilha

Promover o entendimento estratégico e prático do ODS 18 no contexto corporativo, alinhando suas metas aos compromissos e ações dos 10 Movimentos do programa Ambição 2030.

### Estrutura Metodológica da Trilha

A Trilha de Conhecimento está estruturada em quatro eixos principais:

- Apresentação de conceitos-chave do ODS 18 e sua relevância para o setor privado;
- Relação entre as metas do ODS 18 e os objetivos de cada Movimento da Ambição 2030;
- Exemplos práticos e indicadores de monitoramento com recorte étnico- racial;
- Sugestões de ações concretas que as empresas podem adotar em suas
- operações, políticas internas e cadeias de valor.

## Metodologia Aplicada

A proposta da Trilha considera os seguintes elementos:

- Alinhamento com os princípios do Pacto Global e com as metas da Agenda 2030;
- Abordagem interseccional, considerando gênero, raça, classe, território e outros marcadores sociais;
- Ênfase na transformação institucional, e não apenas em ações pontuais;
- Utilização de indicadores mensuráveis, que permitam acompanhar avanços com transparência;
- Integração com estratégias ESG já existentes nas empresas, reforçando a relevância do tema racial na governança corporativa.

## Diferenciais da Trilha

- É construída a partir de evidências e experiências de territórios racializados;
- Considera os desafios enfrentados por pessoas negras, indígenas, quilombolas e imigrantes racializados;
- IIncentiva as empresas a adotarem políticas afirmativas e reparatórias;
- Pode ser adaptada a diferentes setores e portes de empresas, respeitando suas realidades operacionais;
- Atua como ponte entre a formação crítica e a prática institucional transformadora.

## Impacto Esperado

A Trilha tem potencial para:

- Fortalecer o engajamento das empresas signatárias com o ODS 18;
- Apoiar o cumprimento das metas dos Movimentos da Ambição 2030 sob a ótica da equidade racial;
- Fomentar a criação de indicadores étnico-raciais nas agendas ESG;
- Estimular práticas empresariais baseadas em justiça, reparação histórica e inclusão plena.

## 4 Alinhamento entre ODS 18 e os 10 Movimentos da Ambição 2030

A plataforma Ambição 2030, promovida pela Rede Brasil do Pacto Global, articula dez Movimentos estratégicos que englobam os eixos de meio ambiente, direitos humanos, trabalho decente e anticorrupção. A incorporação das metas do ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial a esses Movimentos amplia significativamente o escopo de impacto das ações empresariais, trazendo o enfrentamento do racismo estrutural para o centro da agenda corporativa de sustentabilidade.

A seguir, apresenta-se o Quadro 2 com os 10 Movimentos da Ambição 2030, acompanhados das metas do ODS 18 mais relacionadas, além de sugestões de conteúdos e indicadores que a Trilha de Conhecimento propõe como caminhos de integração.



## Quadro 2 – Alinhamento entre os Movimentos da Ambição 2030, Metas do ODS 18, Propostas de Conteúdo e Indicadores de Monitoramento

| Movimento Ambição 2030 | Alinhamento com Metas do ODS 18 (Justificativas) | | Proposta de Conteúdo da Trilha | Indicadores Sugeridos |
|---|---|---|---|---|
| **Raça é Prioridade**<br>Mais empresas comprometidas em ter mais pessoas negras* em posição de liderança até 2030.<br>**(*Negras, indígenas, quilombolas, ou pertencentes a outro grupo étnico socialmente vulnerável.)** | 18.1 | O movimento "Raça é Prioridade" atua diretamente para que empresas reconheçam o racismo como um problema estrutural que se manifesta de forma direta e indireta no ambiente de trabalho. Isso inclui práticas discriminatórias em contratação, promoção e remuneração, o que torna essa meta central na atuação do movimento. | Discutir representatividade, combate à discriminação, interseccionalidade racial e inclusão de imigrantes racializados. | • % de pessoas negras/indígenas contratadas e promovidas<br>• Existência de políticas antidiscriminatórias<br>• Nº de denúncias de discriminação racial e resoluções |
| | 18.4 | Promover mais pessoas negras e indígenas em cargos de decisão e liderança é uma das metas públicas do movimento. A proposta se alinha com a necessidade de representatividade étnico-racial nos quadros das empresas, superando barreiras históricas de exclusão. | | • % de pessoas negras/indígenas em cargos de liderança<br>• Planos de metas para promoção de lideranças racializadas<br>• Indicadores de diversidade em conselhos e diretorias |
| | 18.6 | A maioria da população negra brasileira vive em territórios marcados pela precariedade urbana. O racismo territorial é um reflexo da exclusão histórica e estrutural, e sua superação está conectada à promoção de dignidade e justiça racial — pauta também defendida no contexto do movimento. | | • % da população atendida com saneamento e moradia digna em territórios vulneráveis<br>• Investimentos em habitação popular com recorte racial<br>• Acesso regular à água potável e coleta de resíduos |
| | 18.8 | A construção de uma sociedade equitativa exige acesso à educação antirracista, valorizando saberes negros, quilombolas e indígenas. O movimento reforça esse compromisso ao apoiar estratégias de inclusão e capacitação de pessoas negras desde a base educacional até a formação técnica e superior. | | • % de pessoas negras/indígenas em programas de qualificação e formação<br>• Adoção de currículo e materiais com abordagem antirracista<br>• Indicadores de evasão escolar e performance com recorte étnico |
| | 18.10 | Embora a pauta principal seja a equidade racial interna ao Brasil, o movimento também reconhece a interseccionalidade das opressões e defende a inclusão de imigrantes negros, indígenas e racializados, combatendo xenofobia e promovendo igualdade de direitos. | | • Políticas corporativas de inclusão de imigrantes racializados<br>• Indicadores de xenofobia ou discriminação institucional<br>• Acesso de imigrantes a benefícios, formação e estabilidade no emprego |
| **Elas Lideram 2030**<br>Mais empresas comprometidas com o Elas Lideram 2030 e mais mulheres em posição de alta liderança. | 18.1 | O movimento atua para ampliar a presença de mulheres em cargos de liderança, com atenção especial às mulheres negras, indígenas e de outras etnias racializadas. A interseccionalidade entre gênero e raça é central aqui, pois mulheres negras enfrentam taxas de desemprego mais altas, salários mais baixos e maiores barreiras à ascensão profissional. Portanto, combater a discriminação no ambiente corporativo está no cerne dessa meta. | Abordar a intersecção entre gênero e raça nas lideranças corporativas, combate ao feminicídio racializado e desigualdades múltiplas. | • % de pessoas negras/indígenas contratadas e promovidas• Existência de políticas antidiscriminatórias<br>• Nº de denúncias de discriminação racial e resoluções |
| | 18.2 | O enfrentamento à violência racial contra mulheres racializadas — incluindo feminicídio, violência institucional, e violências baseadas em orientação sexual e identidade de gênero — é um eixo crítico do movimento. A violência contra mulheres negras, indígenas, quilombolas e trans é agravada pela sobreposição de opressões de raça e gênero, o que exige ações corporativas comprometidas com a proteção e promoção de direitos. | | • Nº de ações de enfrentamento à violência contra grupos racializados<br>• Indicadores de segurança e proteção institucional<br>• Protocolos corporativos sobre violência de gênero e raça |
| | 18.4 | "Ela Lideram 2030" busca, explicitamente, aumentar o número de mulheres racializadas em posições de alta liderança nas empresas. Isso se conecta diretamente com a meta 18.4, que exige representatividade real nos espaços de poder, levando em conta a interseccionalidade. A meta não se trata apenas de números, mas da criação de ambientes onde essas lideranças sejam reconhecidas, valorizadas e influentes. | | • % de pessoas negras/indígenas em cargos de liderança<br>• Planos de metas para promoção de lideranças racializadas• Indicadores de diversidade em conselhos e diretorias |




Foto: TV Assembleia / Nonato Sousa

## Quadro 2 – Alinhamento entre os Movimentos da Ambição 2030, Metas do ODS 18, Propostas de Conteúdo e Indicadores de Monitoramento

| Movimento Ambição 2030 | Alinhamento com Metas do ODS 18 (Justificativas) | | Proposta de Conteúdo da Trilha | Indicadores Sugeridos |
|---|---|---|---|---|
| **Mente em Foco**<br>1.000 empresas com programas estruturantes de saúde mental com impacto positivo em 10 milhões de pessoas trabalhadoras. | 18.1 | O racismo institucional e interpessoal nos espaços de trabalho é um fator de estresse psicológico, desgaste emocional e sofrimento mental para pessoas negras e indígenas. O movimento "Mente em Foco", ao propor ambientes corporativos saudáveis, precisa necessariamente considerar o impacto do racismo como fator de adoecimento mental, especialmente em contextos onde há exclusão, microagressões e invisibilização. Assim, combater a discriminação é parte fundamental da promoção de saúde mental. | Enfatizar o impacto do racismo institucional na saúde mental de pessoas negras e indígenas no ambiente de trabalho. | • % de pessoas negras/indígenas contratadas e promovidas<br>• Existência de políticas antidiscriminatórias<br>• Nº de denúncias de discriminação racial e resoluções |
| | 18.2 | A violência racial — seja simbólica, física, institucional ou estrutural — tem efeitos diretos sobre a saúde mental. Mulheres, jovens e pessoas LGBTQIAPN+ racializadas são especialmente vulneráveis a violências múltiplas, que contribuem para traumas e sofrimento psíquico. O movimento pode ajudar as empresas a entenderem que não há saúde mental plena sem o enfrentamento da violência racial em todas as suas formas. | | • Nº de ações de enfrentamento à violência contra grupos racializados<br>• Indicadores de segurança e proteção institucional<br>• Protocolos corporativos sobre violência de gênero e raça |
| | 18.7 | "Mente em Foco" propõe estruturas corporativas que garantam acesso à saúde emocional e psicológica. Para que esse acesso seja equitativo, é preciso respeitar as especificidades étnico-raciais. Isso significa reconhecer os saberes tradicionais (como práticas de cura ancestrais), formar equipes sensibilizadas para o racismo institucional e garantir o acolhimento digno, inclusivo e sem estigmas às pessoas negras, indígenas e quilombolas. | | • Acesso de grupos racializados à saúde ocupacional e mental<br>• Existência de programas de saúde com respeito a saberes tradicionais<br>• Inclusão de profissionais racializados nas equipes de saúde corporativa |
| **Salário Digno**<br>Garantir 100% de salário digno para pessoas trabalhadoras próprias, contratadas e/ou terceirizadas, e promover e engajar toda a cadeia de suprimentos para desenvolver metas de salário digno. | 18.1 | O racismo institucional perpetua desigualdades salariais: pessoas negras e indígenas, mesmo com igual qualificação, recebem salários significativamente menores do que pessoas brancas. Ao propor um piso digno de remuneração para todas as pessoas trabalhadoras — inclusive terceirizadas —, o movimento contribui diretamente para o enfrentamento da discriminação econômica racializada. | Refletir sobre desigualdades salariais raciais, reparações históricas e inclusão econômica. | • % de pessoas negras/indígenas contratadas e promovidas<br>• Existência de políticas antidiscriminatórias<br>• Nº de denúncias de discriminação racial e resoluções |
| | 18.4 | A disparidade de renda entre trabalhadores brancos e racializados também se expressa nos espaços de poder. Cargos de liderança, que concentram os maiores salários, são majoritariamente ocupados por pessoas brancas. Ao defender salário digno e justiça econômica, o movimento também deve propor ações afirmativas que garantam não apenas acesso, mas permanência e valorização de lideranças negras e indígenas. | | • % de pessoas negras/indígenas em cargos de liderança<br>• Planos de metas para promoção de lideranças racializadas<br>• Indicadores de diversidade em conselhos e diretorias |
| | 18.5 | A desigualdade de renda no Brasil tem raízes em um processo histórico de exclusão e exploração de populações negras e indígenas. A promoção de salários dignos e equitativos se conecta a um processo de justiça reparatória, que busca corrigir as distorções criadas por séculos de escravidão, marginalização territorial e precarização do trabalho dessas populações. | | • Nº de projetos com impacto positivo em territórios racializados<br>• Investimentos em infraestrutura e compensações ambientais<br>• Indicadores de reparação socioambiental com recorte étnico |




Foto: Tânia Rêgo/Agência Brasil

## Quadro 2 – Alinhamento entre os Movimentos da Ambição 2030, Metas do ODS 18, Propostas de Conteúdo e Indicadores de Monitoramento

| Movimento Ambição 2030 | Alinhamento com Metas do ODS 18 (Justificativas) | | Proposta de Conteúdo da Trilha | Indicadores Sugeridos |
|---|---|---|---|---|
| **Educa 2030**<br>Promover o avanço da educação para o trabalho, diversa e alinhada à Agenda 2030 e de Direitos Humanos. | 18.8 | "Educa 2030" atua para garantir acesso à educação inclusiva, plural e transformadora. Essa meta se alinha diretamente ao movimento, pois promove o combate ao racismo na educação formal e corporativa. Envolve desde o respeito às identidades étnico-raciais no currículo até ações formativas antirracistas dentro das empresas. Uma educação não discriminatória também reconhece as trajetórias de pessoas negras, indígenas e quilombolas como parte fundamental do processo educativo. | Trabalhar educação antirracista, inclusão de saberes indígenas e afro-brasileiros, valorização do conhecimento tradicional. | • % de pessoas negras/indígenas em programas de qualificação e formação<br>• Adoção de currículo e materiais com abordagem antirracista<br>• Indicadores de evasão escolar e performance com recorte étnico |
| | 18.9 | O movimento também pode contribuir para valorizar e incorporar os saberes tradicionais e ancestrais — que historicamente foram invisibilizados ou desqualificados. Essa valorização deve se refletir em ações educativas que reconheçam o conhecimento de matriz africana e indígena como legítimos, promovendo sua transmissão dentro e fora do ambiente escolar. Além disso, contribui para formar sujeitos críticos e participativos nas decisões que impactam seus povos e territórios. | | • Nº de iniciativas que valorizam conhecimentos tradicionais<br>• Participação efetiva de povos tradicionais em processos de decisão<br>• Projetos com uso ético e compartilhado de patrimônio genético e saberes |
| **Transparência 100%**<br>Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis. | 18.3 | O movimento "Transparência 100%" foca na integridade, ética e transparência nas organizações. Essas qualidades são essenciais para enfrentar práticas discriminatórias e racistas em instituições públicas e privadas. A aplicação dessa meta passa por transparência nos dados sobre abordagens policiais, processos judiciais, e políticas internas de empresas — tudo com recorte étnico-racial. Transparência é, portanto, instrumento de combate ao racismo institucional. | Integridade racial na governança, justiça equitativa e dados abertos étnico-raciais. | • Existência de comitês de ética com enfoque racial<br>• Disponibilização pública de dados étnico-raciais nos processos internos<br>• Mecanismos de denúncia com recorte racial e de nacionalidade |
| | 18.10 | A xenofobia, especialmente contra imigrantes negros e indígenas, é um desafio crescente em sociedades desiguais. O movimento pode contribuir para que empresas e instituições divulguem dados sobre a inclusão de imigrantes racializados, monitorem suas condições de trabalho e acesso a direitos, e promovam ambientes que respeitem sua dignidade. A integridade também envolve práticas de não discriminação transnacional. | | • Políticas corporativas de inclusão de imigrantes racializados<br>• Indicadores de xenofobia ou discriminação institucional<br>• Acesso de imigrantes a benefícios, formação e estabilidade no emprego |
| **+ Água**<br>Impactar a vida de mais de 100 milhões de pessoas, alcançando a universalização do saneamento e a segurança hídrica no país. | 18.5 | O acesso desigual à água potável e ao saneamento básico é uma das expressões mais visíveis do racismo ambiental. Populações negras, indígenas, quilombolas e ribeirinhas sofrem com a degradação de seus territórios, poluição de nascentes e ausência de políticas de proteção ambiental. O movimento "+ Água" pode atuar como instrumento de justiça ambiental e reparação histórica, promovendo investimentos e infraestrutura hídrica em comunidades tradicionalmente negligenciadas. | Analisar o racismo ambiental e acesso à água/moradia digna em comunidades negras, indígenas e favelizadas. | • Nº de projetos com impacto positivo em territórios racializados• Investimentos em infraestrutura e compensações ambientais<br>• Indicadores de reparação socioambiental com recorte étnico |
| | 18.6 | A precariedade habitacional afeta majoritariamente a população negra e indígena, que vive em favelas, periferias e áreas de risco — muitas vezes sem acesso regular à água potável, esgoto, coleta de lixo e drenagem urbana. Ao trabalhar pelo saneamento e segurança hídrica, o movimento contribui para garantir o direito à moradia digna e sustentável, com serviços públicos essenciais. Isso também fortalece a permanência segura dessas comunidades em seus territórios. | | • % da população atendida com saneamento e moradia digna em territórios vulneráveis<br>• Investimentos em habitação popular com recorte racial<br>• Acesso regular à água potável e coleta de resíduos |



Foto: Tânia Rêgo/Agência Brasil

## Quadro 2 – Alinhamento entre os Movimentos da Ambição 2030, Metas do ODS 18, Propostas de Conteúdo e Indicadores de Monitoramento

| Movimento Ambição 2030 | Alinhamento com Metas do ODS 18 (Justificativas) | | Proposta de Conteúdo da Trilha | Indicadores Sugeridos |
|---|---|---|---|---|
| **Ambição Net Zero**<br>Engajar o setor empresarial brasileiro para individualmente estabelecer metas baseadas na ciência e coletivamente chegar a uma redução de 2 Gt de $CO_2e$ em emissões acumuladas. | 18.5 | A crise climática agrava desigualdades históricas. Povos indígenas, comunidades quilombolas e populações negras urbanas são os mais afetados por enchentes, secas, poluição do ar e outros impactos ambientais. O movimento "Ambição Net Zero", ao propor transições justas e ações para neutralização de carbono, deve garantir que essas populações sejam não apenas protegidas, mas também reparadas pelos danos ambientais acumulados em seus territórios. Isso inclui ações de mitigação e compensação com justiça social. | Avaliar justiça climática e a centralidade dos povos indígenas e quilombolas nas estratégias ambientais. | • Nº de projetos com impacto positivo em territórios racializados<br>• Investimentos em infraestrutura e compensações ambientais<br>• Indicadores de reparação socioambiental com recorte étnico |
| | 18.9 | A justiça climática exige que decisões sobre transição energética, uso da biodiversidade e conservação ambiental incluam quem vive e protege esses territórios há séculos. Os povos indígenas e comunidades tradicionais possuem saberes fundamentais sobre equilíbrio ecológico e manejo sustentável. O movimento se alinha à meta 18.9 quando reconhece esses saberes como base para soluções sustentáveis e garante participação ativa desses povos nas decisões sobre clima e biodiversidade. | | • Nº de iniciativas que valorizam conhecimentos tradicionais<br>• Participação efetiva de povos tradicionais em processos de decisão<br>• Projetos com uso ético e compartilhado de patrimônio genético e saberes |
| **Conexão Circular**<br>Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis, que busquem o uso eficiente de recursos naturais, reduzam o desperdício e minimizem o descarte de resíduos para o meio ambiente, contribuindo para a redução efetiva de todas as formas de poluição. | 18.5 | O racismo ambiental também se expressa no descarte irregular de resíduos, contaminação de solo e poluição de rios, que frequentemente afetam comunidades negras, indígenas e periféricas. O movimento "Conexão Circular", ao propor redução de resíduos, economia regenerativa e uso eficiente de recursos, pode contribuir para reparar impactos ambientais desiguais que recaem sobre esses grupos. A destinação justa dos resíduos e a inclusão dessas comunidades nas soluções circulares são caminhos de reparação e justiça ambiental. | Integrar práticas sustentáveis e circularidade com valorização de saberes tradicionais e territórios de povos racializados. | • Nº de projetos com impacto positivo em territórios racializados<br>• Investimentos em infraestrutura e compensações ambientais<br>• Indicadores de reparação socioambiental com recorte étnico |
| | 18.9 | Modelos circulares de produção e consumo podem se beneficiar — e muito — dos conhecimentos ancestrais sobre reaproveitamento, não desperdício e equilíbrio com a natureza. O movimento fortalece essa meta ao reconhecer o valor desses saberes e garantir que comunidades tradicionais participem da concepção e implementação de soluções circulares, especialmente em territórios que historicamente foram marginalizados do debate tecnológico e ambiental. | | • Nº de iniciativas que valorizam conhecimentos tradicionais<br>• Participação efetiva de povos tradicionais em processos de decisão<br>• Projetos com uso ético e compartilhado de patrimônio genético e saberes |




Foto: Antonio Cruz/Agência Brasil

Quadro 2 – Alinhamento entre os Movimentos da Ambição 2030, Metas do ODS 18, Propostas de Conteúdo e Indicadores de Monitoramento

| Movimento Ambição 2030 | Alinhamento com Metas do ODS 18 (Justificativas) | | Proposta de Conteúdo da Trilha | Indicadores Sugeridos |
|---|---|---|---|---|
| **Impacto Amazônia**<br><br>Engajar o setor empresarial brasileiro no enfrentamento ao desmatamento na Amazônia, por meio de ações individuais, setoriais e intersetoriais que promovam o uso responsável do solo e a preservação da floresta viva. | 18.5 | A Amazônia é palco histórico de violências territoriais, exploração econômica e degradação ambiental que atingem povos indígenas, ribeirinhos e quilombolas. O movimento "Impacto Amazônia", ao promover cadeias produtivas sustentáveis, pode contribuir para reparar perdas históricas e garantir justiça socioambiental a essas populações. A restauração ecológica com inclusão social é uma ferramenta de reparação ativa. | Fortalecer a participação de povos originários e tradicionais na bioeconomia e na proteção da floresta. | • Nº de projetos com impacto positivo em territórios racializados<br>• Investimentos em infraestrutura e compensações ambientais<br>• Indicadores de reparação socioambiental com recorte étnico |
| | 18.9 | A centralidade da floresta viva no movimento exige que os povos originários não sejam apenas beneficiários, mas protagonistas. Esses grupos detêm conhecimentos tradicionais fundamentais para a preservação da biodiversidade. Garantir que eles participem das decisões sobre uso do solo, bioeconomia e proteção ambiental é essencial para alinhar o movimento a essa meta. | | • Nº de iniciativas que valorizam conhecimentos tradicionais<br>• Participação efetiva de povos tradicionais em processos de decisão<br>• Projetos com uso ético e compartilhado de patrimônio genético e saberes |
| | 18.10 | Embora o foco principal do movimento esteja em populações amazônicas brasileiras, a Amazônia Legal também é território de trânsito e permanência de imigrantes indígenas racializados (inclusive refugiados ambientais). O movimento pode incorporar essa perspectiva, ampliando seu alcance e garantindo que ações de proteção e desenvolvimento incluam grupos étnicos transnacionais, reforçando a luta contra a xenofobia e exclusão de populações vulneráveis. | | • Políticas corporativas de inclusão de imigrantes racializados<br>• Indicadores de xenofobia ou discriminação institucional<br>• Acesso de imigrantes a benefícios, formação e estabilidade no emprego |



## Principais destaques do alinhamento

- O Movimento Raça é Prioridade apresenta a maior convergência com asmetas do ODS 18, sendo o eixo mais diretamente conectado à proposta da Trilha;
- Movimentos do eixo de meio ambiente também apresentam alinhamentos importantes, sobretudo quando considerados os impactos ambientais desproporcionais em territórios racializados;
- A transversalidade do ODS 18 permite que ele atue como eixo integrador entre todos os Movimentos, oferecendo um olhar racializado às questões de educação, saúde, moradia, trabalho e sustentabilidade.

## Justificativa estratégica

Integrar o ODS 18 aos Movimentos da Ambição 2030 é estratégico, viável e urgente.

A proposta traz um olhar transversal para temas já tratados pelas empresas, oferecendo ferramentas concretas para ampliar seu impacto social com equidade racial.

Além disso, fortalece o papel do Brasil como referência global ao propor a incorporação de um ODS inédito e alinhado com os desafios sociais e raciais enfrentados por países em desenvolvimento.



## 5 Parceria Estratégica: Observatório ODS 18 + Pacto Global

A assinatura do Memorando de Entendimento entre o Observatório ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial e a Rede Brasil do Pacto Global representa um marco institucional importante no fortalecimento do compromisso empresarial com a equidade racial e com os princípios da Agenda 2030.

Esta parceria propõe a integração estratégica das metas do ODS 18 aos Movimentos da Ambição 2030, a partir de uma abordagem técnica, pedagógica e política, baseada na colaboração, na produção de conhecimento aplicado e na construção coletiva de soluções.

### Benefícios da Parceria para o Pacto Global e Empresas Signatárias

1) Apoio técnico especializado na transversalização da pauta étnico-racial nos Movimentos da Ambição 2030;

2) Instrumentos metodológicos concretos (como a Trilha de Conhecimento) para subsidiar ações empresariais eficazes;

3) Fortalecimento da coerência interna dos Movimentos, com inclusão de recortes raciais em metas, compromissos e indicadores;

4) Ampliação do protagonismo do Brasil na construção de soluções inovadoras para o desenvolvimento sustentável com justiça racial;

5) Apoio ao engajamento de empresas de diferentes perfis, com conteúdos acessíveis e aplicáveis à realidade do setor privado brasileiro.

## Lacunas que a Parceria Pode Cobrir

- Ausência de recorte racial sistematizado nas estratégias de vários Movimentos da Ambição 2030;
- Desconhecimento técnico sobre como abordar o racismo institucional e estrutural no ambiente corporativo;
- Baixa representatividade étnico-racial nos espaços de liderança e governança empresarial;
- Falta de indicadores étnico-raciais nos mecanismos de monitoramento e avaliação das práticas ESG;
- Pouca conexão entre ações ambientais e seus impactos em territórios racializados, como quilombos e comunidades indígenas.

## Potencial de Expansão e Engajamento Empresarial

A parceria tem o potencial de:

- Ampliar o número de empresas aderentes à Ambição 2030, ao oferecer uma entrada estruturada e ética para atuação com diversidade e inclusão;
- Contribuir para que empresas já signatárias do Pacto avancem nadimensão racial, integrando esse eixo em suas práticas de governança, cultura organizacional, cadeias de valor e comunicação institucional;
- Fomentar o engajamento em rede, conectando empresas, sociedade civil academia e governo em torno de metas compartilhadas.

## Compromissos assumidos com a parceria

- Co-construção e disponibilização da Trilha de Conhecimento para uso nos Movimentos da Ambição 2030;
- Produção de conteúdos técnicos, indicadores e metodologias de formação;
- Apoio na capacitação de lideranças e equipes corporativas sobre igualdade racial;
- Monitoramento colaborativo das metas, com base em dados e evidências.

A parceria entre o Observatório ODS 18 e a Rede Brasil do Pacto Global, portanto, não se limita à construção de uma ferramenta pontual, mas inaugura uma aliança estratégica de médio e longo prazo. Essa aliança está voltada para a transformação estrutural do setor empresarial e para o fortalecimento dos princípios de justiça, diversidade e inclusão como condições indispensáveis para a sustentabilidade.

# 4.DOCUMENTOS REFERENCIAIS DE APOIO

O Observatório ODS 18 da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) é uma iniciativa pioneira dedicada a sistematizar, territorializar e promover a igualdade étnico-racial como princípio transversal da Agenda 2030 no Brasil. Seus documentos de referência são instrumentos fundamentais para orientar a atuação dos entes subnacionais na implementação do ODS 18.

**Cartilha ODS18**: A cartilha voltada especificamente ao ODS18 – Igualdade Étnico-Racial apresenta diretrizes metodológicas práticas para incorporar esse objetivo nas ações públicas e privadas. Ela é destinada a gestores municipais, organizações da sociedade civil e interessados na Agenda 2030. Desenvolvida com foco acessível, explicita a aplicabilidade do ODS18 em programas sociais, políticas públicas e processos de planejamento territorial. A proposta de produção desse material foi anunciada como parte de uma reunião durante o evento do G20 Social, com participação do Ministério da Igualdade Racial e representações institucionais



**Planilha Diagnóstico ODS18**: Trata-se de uma ferramenta de avaliação diagnóstica que permite aos municípios e entes locais construir uma linha de base com indicadores desagregados segundo recortes étnico-raciais (raça/cor, gênero, faixa etária, território). A planilha é utilizada para mapear vulnerabilidades e potencialidades, alinhar indicadores locais com a agenda nacional e orientar políticas públicas com foco na equidade racial. Essa ferramenta é referenciada diretamente nos materiais de apoio e monitoramento do Observatório ODS18.



**Termo de Compromisso**: O Termo de Compromisso disponibilizado pelo Observatório ODS18 é um instrumento formal que organismos públicos, privados ou organizações da sociedade civil podem assinar para declarar seu alinhamento à implementação do ODS18 no seu território ou atuação institucional. Esse termo objetiva fortalecer a governança local da igualdade racial, promovendo a adesão voluntária a ações concretas de monitoramento, capacitação e responsabilidade social.



**E-book: Territorialização do ODS 18**: propõe uma abordagem prática e participativa para a territorialização do ODS 18, estruturada em três dimensões: desenvolvimento, políticas públicas e governança. Oferece instrumentos de diagnóstico, planejamento e monitoramento voltados às comunidades e aos povos tradicionais.



**Alinhamento e seleção de indicadores da Plataforma ODS Racial para o Diagnóstico Situacional Municipal do ODS 18**: Este relatório apresenta os resultados do processo de alinhamento dos 90 indicadores da Plataforma ODS Racial às dez metas do ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial, bem como a metodologia de seleção de um subconjunto de 44 indicadores destinados à construção de diagnósticos situacionais sobre desigualdades étnico-raciais. Seu objetivo é consolidar, em um único documento técnico, os seguintes propósitos: a) Evidenciar a correspondência temática entre os indicadores da Plataforma e as metas do ODS 18; b) Detalhar os critérios e procedimentos adotados para a seleção dos 44 indicadores prioritários; c) Fortalecer a articulação entre análise técnica e aplicação prática dos indicadores no campo das políticas públicas orientadas pela equidade racial.

**Documento de Institucionalização da Adesão ao Compromisso ODS 18**: estabelece o fluxo institucional, diretrizes e critérios para que municípios, territórios e instituições possam aderir formalmente à Agenda ODS 18. Define compromissos, responsabilidades, mecanismos de acompanhamento e exigências de transparência e participação social.



OBSERVATÓRIO ODS 18 igualdade étnico-racial

Fundação Escola Politécnica da Bahia

CNODS Comissão Nacional para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

UFSB UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL

GOVERNO DO BRASIL DO LADO DO POVO BRASILEIRO

