



POLÍTICA DE DIVERSIDADE ECCON

Sumário

1.	OBJETIVOS.....	3
2.	ABRANGÊNCIA.....	3
3.	DIRETRIZES.....	3
3.1.	Diretrizes gerais - Contexto	5
3.2.	Diretrizes específicas – Nossos princípios e compromissos	5
3.2.1.	Compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo	6
3.2.2.	Educação e Sensibilização	6
3.2.3.	Compromisso com oportunidades equitativas para todos.....	7
3.2.4.	Políticas Acessíveis e Participação.....	7
3.2.5.	Parcerias e Cadeia de Valor	7
4.	Responsabilidades e conduta ECCON.....	8
5.	GLOSSÁRIO:.....	9

1. OBJETIVOS

A ECCON tem forte compromisso em se tornar cada vez mais uma empresa ESG¹, não só no que oferece aos seus clientes, mas principalmente em concretizar tais princípios e diretrizes em suas práticas e relações internas e externas. Entendemos que um forte braço do Social que compõe esta sigla são as políticas de diversidade e inclusão e a sua implementação nos vínculos que a ECCON estabelece com as suas partes interessadas (Stakeholders).

Ser uma empresa ESG significa buscar a sustentabilidade das relações sociais e com o meio ambiente, de modo que as gerações futuras possam usufruir dos recursos ambientais e humanos que dispomos atualmente ou mais, o que requer respeito a esses recursos. Consiste também em ter consciência social e reconhecer o seu importante papel como ator na sociedade, isto é, responsabilizar-se pelo seu dever de mudar o seu entorno, de modo a reduzir as desigualdades que vivenciamos. Para tanto, a empresa precisa adotar boas práticas de governança, capazes de realizar os propósitos presentes nas duas primeiras letras da sigla.

Entendemos que não há como ser uma empresa ESG e que visa à sustentabilidade sem se comprometer com a diversidade e a inclusão. Portanto, esta Política visa a estabelecer os princípios, diretrizes e compromissos para concretizar tal mister, gerando mais transparência nas relações nutridas pela ECCON, já que este é um dos princípios das boas práticas de governança corporativa.

Esta Política também se alinha com outras Políticas e Códigos da ECCON, tais como: (i) Código de Conduta, (ii) Código de Conduta do Fornecedor, (iii) Política Anticorrupção, (iv) Política de Conflito de Interesse, (v) Política de Sustentabilidade e (vi) Política de Prevenção ao Bullying, Assédio e Retaliação. A interconexão dessas políticas garante que nossos princípios de diversidade e inclusão sejam efetivamente incorporados em todas as áreas da nossa operação, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos.

Por fim, este documento tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos da ECCON para seus colaboradores, parceiros, clientes e fornecedores, promovendo um ambiente que valoriza o respeito e a diversidade, com o compromisso de construir um espaço livre de discriminação.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política é direcionada a todas as pessoas que fazem parte da comunidade ECCON, incluindo a diretoria, sócios, gerentes, coordenadores, colaboradores, estagiários, parceiros, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e todos aqueles que, direta ou indiretamente, se relacionem com a ECCON. Todos devem tomar conhecimento desta Política de Diversidade e respeitá-la integralmente.

3. DIRETRIZES

A ECCON acredita que a diversidade é uma responsabilidade compartilhada por todos os nossos colaboradores, fornecedores e clientes e uma prioridade estratégica para o desenvolvimento sustentável e inovador do nosso negócio. Valorizamos a diversidade

¹ Acrônimo em inglês que significa Environmental, Social and Governance, em português ASG, o qual se refere a empresas que visam a realizar boas práticas ambientais, sociais e de governança corporativa.

em todas as suas formas, reconhecendo que um ambiente inclusivo e diverso é fundamental para promover a criatividade, a colaboração e a excelência em nossas operações.

Para garantir o cumprimento dos objetivos desta Política, foram estabelecidas diretrizes gerais e específicas que orientam a tomada de decisões relacionadas à diversidade. Essas diretrizes refletem os valores da ECCON e servem como base para a implementação de ações e iniciativas voltados à promoção da diversidade.

Como afirma D.A. Abrams:

Diversidade tem a ver com o que nos torna únicos. Inclui nossas origens, personalidade, experiências de vida e crenças: tudo o que nos faz ser quem somos. É uma combinação das diferenças visíveis e invisíveis que formam nossa visão do mundo, nossas perspectivas e abordagens.²

É importante, no entanto, não confundir o conceito de diversidade com o de inclusão. A inclusão, como transformada no verbo *"inclusificar"* pela autora Stefanie Johnson, é definida como: *"Viver e liderar de uma maneira que reconheça e celebre perspectivas únicas e divergentes, criando um ambiente colaborativo e com mente aberta, onde todos sintam que realmente pertencem."*³

A ECCON entende que a inclusão, além de ser uma medida justa e democrática, é também uma estratégia de negócios. Isso porque a diversidade de nosso time e das pessoas, físicas e jurídicas, com quem nos relacionamos promove um maior senso de pertencimento, engajamento, inovação, criatividade e, conseqüentemente, gera melhores resultados financeiros.

Nesse sentido, John Rogers Jr., presidente do conselho, co-CEO e diretor de investimentos da Ariel Investments, destaca:

Diversidade e inclusão afetam a capacidade de uma empresa de ter sucesso. Não quero investir em empresas retrógradadas, pois elas correm o risco de ficar obsoletas. É por isso que é a coisa certa a fazer. Sem contar que é pura questão de justiça que todos possam participar plenamente de nossa democracia capitalista.⁴

Além disso, uma pesquisa realizada Susan Sorenson constatou que trabalhadores altamente engajados costumam superar os demais em 10% na avaliação de clientes, em 21% na produtividade e 22% na rentabilidade.⁵ Esses dados demonstram como a diversidade e o engajamento são fatores-chave para o sucesso organizacional.

² ABRAMS. D. A. Diversidade e Inclusão: Os Seis Principais Ingredientes para o Sucesso. Babelcube Books, 2014.

³ Johnson, Stefanie K. *Inclusifique* : como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa / Stefanie K. Johnson ; tradução de Ada Felix. – São Paulo: Benvirá, 2020.

⁴ Johnson, Stefanie K. *Inclusifique* : como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa / Stefanie K. Johnson ; tradução de Ada Felix. – São Paulo: Benvirá, 2020. 264 p.

⁵ SORENSON. Susan. "How Employee Engagement Drives Growth". Gallup, 20 jun. 2013. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx>> Acesso em 26jul. 2024

Em linhas gerais, a ECCON entende a diversidade como a celebração das diferenças individuais e coletivas que tornam cada pessoa única. Isso inclui, mas não se limita a aspectos como gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, habilidades, origens culturais e experiências de vida. Acreditamos que essas diversas perspectivas são fundamentais para o crescimento e inovação contínuos da empresa e estão, inclusive, incorporadas em nossos valores:

Diversidade

Nossa equipe é diversa, multidisciplinar e majoritariamente feminina. Possuímos profissionais de diversas áreas e em diferentes estágios de formação que trabalham conjuntamente nos projetos da empresa.

A diversidade da equipe permite a análise de problemas sob diversas perspectivas, o que resulta no desenvolvimento de soluções inovadoras para problemas complexos. O compartilhamento de conhecimento e inclusão de pessoas faz parte da nossa cultura empresarial.⁶

A partir deste prisma, vejamos as nossas diretrizes gerais e específicas.

3.1. Diretrizes gerais – Contexto

A ECCON prioriza o respeito e visa promover a inclusão, valorizando e fomentando a individualidade de cada pessoa. Reconhecemos a diversidade como fundamental para o desenvolvimento da sociedade e como uma fonte de inovação e aprimoramento da nossa instituição. Além disso, a ECCON não tolera a discriminação em nenhuma de suas formas, seja em razão da raça, etnia, cor, gênero, orientação sexual, origem, condição social, idade, deficiência, religião ou qualquer outro tipo de marcador identitário.

3.2. Diretrizes específicas – Nossos princípios e compromissos

Nesta seção, apresentamos os princípios e compromissos da ECCON relacionados à diversidade, que refletem nossa determinação em criar um ambiente inclusivo e respeitoso e demonstram a nossa coerência em fazer a diversidade presente em todos os processos e procedimentos que compõem a ECCON. Estes compromissos orientam nossas ações e estratégias, assegurando que a diversidade seja integrada em todas as dimensões e aspectos do nosso trabalho.

Esses princípios estão alinhados com as diretrizes do nosso Código de Conduta, que estabelece normas e expectativas claras para o comportamento de todos os colaboradores. O Código de Conduta da ECCON adota os seguintes princípios fundamentais, que também são a base para a implementação de nossa política de diversidade:

- i) Cumprimento da lei. A ECCON se responsabiliza pelo cumprimento de todas as leis aplicáveis às operações que participamos, independentemente de onde estivermos atuando.
- ii) Terceiros e conduta legal. Além de cumprir as normas, devemos evitar qualquer envolvimento em ações que, direta ou indiretamente, possam auxiliar a terceiros a violar a lei.

⁶ ECCON. (2024).

- iii) Negócio com integridade. A ECCON se compromete a conduzir seus negócios com integridade e ética, respeitando as leis de concorrência, combatendo o suborno, protegendo a propriedade intelectual e mantendo registros precisos e transparentes.
- iv) Obrigações de nosso negócio. As relações de negócio da ECCON são fundamentadas na confiança, construída por meio da transparência e do respeito às informações compartilhadas com clientes e parceiros.
- v) Dignidade e respeito. Valorizamos as experiências que os nossos colaboradores trazem para o trabalho. Possuímos diferentes perspectivas sobre sexos, idiomas, costumes, habilidades físicas e mentais, raças, religiões, orientações sexuais, identidades de gênero e status socioeconômicos, além de diferentes jeitos de pensar, expressar e resolver problemas. Todos devem respeitar as diferenças do outro e reconhecer que a sua forma de pensar não é única. Nossas diferenças tornam a equipe mais forte e capaz de atender às necessidades da empresa.

Percebe-se que todos os princípios são baseados no respeito, na ética e no cumprimento dos deveres legais e inerentes à vivência em coletividade, os quais são a essência dos direitos humanos, da diversidade e da inclusão. A seguir, apresentamos os compromissos que, alinhados aos nossos princípios, orientam e impulsionam nossas iniciativas de diversidade e inclusão.

3.2.1. Compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo

Nosso compromisso é garantir um ambiente de trabalho que valorize e respeite todas as formas de diversidade. Isso inclui diversidade de gênero, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, deficiência, idade, origem socioeconômica, religiosa etc. Além disso, não toleramos qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio ou bullying. Promovemos um ambiente onde todos os colaboradores se sintam seguros, respeitados e incluídos, considerando as suas características pessoais e as suas singularidades.

Para tanto, contamos com uma Política específica de Prevenção ao Bullying, Assédio e retaliação, onde definimos cada uma dessas condutas e deixamos claro, quais os procedimentos a serem adotados, se porventura elas ocorram, bem como as penalidades aplicáveis nessas circunstâncias. Pretende-se, assim, agir com transparência e oferecer um ambiente seguro e livre de qualquer conduta discriminatória e inadequada.

3.2.2. Educação e Sensibilização

Oferecemos treinamentos regulares para conscientizar todos os colaboradores sobre vieses inconscientes, temas relacionados à diversidade e práticas inclusivas, promovendo uma cultura de respeito às diferenças. Incentivamos uma liderança inclusiva, com gestores que se dedicam a apoiar a diversidade em suas equipes e a fomentar um ambiente de segurança psicológica.

Visando a cumprir com esse compromisso, a ECCON promove letramentos raciais semestrais para seus colaboradores e clientes, palestras sobre temas relacionados com a presente Política e pretende incluir na sua programação letramentos de gênero com a mesma frequência. São eventos com bastante troca entre os participantes, onde todas as pessoas podem aprender, tirar dúvidas e compreender de forma aprofundada as

raízes dos problemas sociais que causam os preconceitos e discriminações que os grupos minorizados enfrentam no dia a dia.

3.2.3. Compromisso com oportunidades equitativas para todos

Estamos comprometidos em assegurar equidade de oportunidades em todas as etapas da jornada de trabalho, incluindo recrutamento, promoção e desenvolvimento de carreira. Nosso foco é eliminar barreiras estruturais, sociais e econômicas que possam afetar grupos sub-representados. Para isso, após preparar o ambiente para que ele seja seguro e antidiscriminatório, implementamos ações afirmativas que visam aumentar a representatividade e a equidade da equipe ECCON.

O comprometimento inclui cada vez mais a diversificação das fontes de recrutamento e a oferta de apoio e auxílios desde as etapas iniciais. Implementamos ações afirmativas que visam aumentar a representatividade e a equidade da equipe ECCON.

Para tanto desenvolvemos uma política de seleção específica para vagas destinadas às pessoas negras e indígenas, onde apresentamos os nossos objetivos com tal ação, descrevemos o passo a passo e as orientações necessárias para possíveis interessados e para condução deste processo pelas lideranças. Entendemos que assim, contribuímos para redução da desigualdade racial, além de criar um ambiente mais criativo e inovador, formado por pessoas com senso de pertencimento, engajadas e motivadas a serem quem são e darem o seu melhor pelos propósitos da ECCON.

3.2.4. Políticas Acessíveis e Participação

Temos o compromisso de que nossa empresa tenha cada dia mais uma infraestrutura acessível e adaptada às necessidades dos colaboradores, garantindo que todos possam desempenhar suas funções plenamente, tanto no escritório, quanto no home office. Além disso, nos comprometemos em criar canais de diálogo e participação, como grupos de afinidade e comitês de diversidade, para que os colaboradores possam contribuir ativamente para a construção de uma empresa mais inclusiva.

A ECCON conta com um Comitê exclusivamente voltado para as questões da diversidade e Inclusão desde 2022, o qual atualmente conta com sete integrantes e se encontra mensalmente. O consideramos como um espaço de reflexão e estudos das temáticas que lhe deram origem; de acolhida para possíveis questões que possam vir a ocorrer com os nossos colaboradores, que digam respeito ao nosso escopo, para dar os encaminhamentos necessários, quando possível; bem como, de elaboração de propostas e sugestões de mudanças e evolução na empresa, de modo a colaborar com o seu setor de Recursos Humanos, para sermos cada mais diversos e inclusivos. No seu segundo ano teve como pauta: i) as necessidades das pessoas com deficiência e como a ECCON se encontrava quanto ao atendimento destas necessidades; ii) Políticas de parentalidade – quais as mais recomendáveis e as que poderiam se ajustar com os atuais interesses da ECCON; iii) Propostas de mudanças dos banheiros para torná-los unissex, a partir de um estudo da temática, dos impactos da mudança e do que ia ao encontro dos valores da ECCON.

3.2.5. Parcerias e Cadeia de Valor

Nas contratações de fornecedores, priorizamos a inclusão de empresas dirigidas por pessoas de grupos minorizados, fortalecendo nosso compromisso com a diversidade e

a equidade, assegurando que nossa cadeia de valor esteja alinhada com nossos princípios e reputação.

Estes compromissos estão alinhados aos nossos valores, sendo essencial para garantir um ambiente de negócio íntegro e coerente com as nossas políticas internas.

Para reforçar esse compromisso, a ECCON atua com base em seu Código de Conduta do Fornecedor, que estabelece as normas e comportamentos esperados de todas aquelas pessoas físicas e jurídicas que são nossas parceiras, a fim de orientá-las sobre as práticas éticas e os padrões de responsabilidade social e ambiental que devem ser seguidos em todas as fases da relação comercial.

4. Responsabilidades e conduta ECCON

Para implementar a presente Política e para fazer com que os compromissos listados acima sejam efetivamente cumpridos, designamos as áreas funcionais apresentadas abaixo e estabelecemos as suas respectivas responsabilidades, de modo a criar um ambiente colaborativo e responsivo:

Áreas funcionais	Responsável por
Diretoria e gerência	Aprovar a presente política de Diversidade; Avaliar, periodicamente, os planos de ação e indicadores de diversidade e inclusão; Acompanhar e apoiar o comitê de diversidade; Disponibilizar recursos necessários para garantia da diversidade e inclusão da empresa.
Comite de diversidade	Desenvolver e acompanhar a presente política; Apoiar o RH no desenvolvimento e implantação projetos, programas e ações de melhoria contínua das atividades de diversidade; Apoiar o RH na elaboração de conteúdos de diversidade para divulgação interna e externa; Apoiar o RH no desenvolvimento e realização das atividades previstas nesta Política, como letramentos raciais.
Departamento de Recursos Humanos (RH)	Criar mecanismos que promova o fortalecimento de uma cultura organizacional diversa e inclusiva; Desenvolver processo seletivo visando a diversidade e inclusão; Criar as ações, programas e projetos de diversidade e inclusão da empresa; Apurar as denúncias de situações que vão contra a política de diversidade e indiquem situações de humilhação, intimidação, constrangimento e hostilidade.
Colaboradores internos	Compreender e respeitar o posicionamento e cultura da empresa; Cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política; Participar do processo de letramento racial; Auxiliar na construção de um espaço de inclusão e diversidade.
Colaboradores externos	Compreender e respeitar o posicionamento e cultura da empresa; Cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política;

Áreas funcionais	Responsável por
Fornecedores e parceiros.	Compreender e respeitar o posicionamento e cultura da empresa;

5. GLOSSÁRIO:

Diversidade: A diversidade é um conceito polissêmico que abrange a multiplicidade de identidades, experiências e perspectivas presentes em sistemas sociais e contextos específicos, incluindo diferenças de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, religião, classe social, entre outras. Está profundamente relacionada à interação dinâmica entre pessoas, seja no âmbito social mais amplo ou em espaços organizacionais, reconhecendo e respeitando essas diferenças. No contexto organizacional, a diversidade exige equidade de oportunidades, participação ativa nos processos decisórios e o fortalecimento do senso de pertencimento, promovendo inclusão e desconstruindo privilégios. Vinculada à responsabilidade social, a gestão da diversidade transforma os ambientes ao fomentar a convivência e o respeito mútuo, contribuindo para uma sociedade mais justa e representativa.⁷

Direitos Humanos: Direitos humanos representam um conjunto de garantias fundamentais que visam assegurar a dignidade, a liberdade e a igualdade de todos os indivíduos, sem qualquer tipo de discriminação. Esses direitos abrangem desde a proteção contra violações, como tortura e escravidão, até a garantia de participação política, liberdade de expressão, acesso à educação e condições adequadas de vida. Eles surgem da necessidade de estabelecer normas universais que promovam a convivência pacífica e justa, resultando de processos históricos marcados por lutas e avanços éticos. Sua efetividade depende da construção social e política, bem como do reconhecimento de sua universalidade e indivisibilidade.⁸

Discriminação: A discriminação é a prática de tratar indivíduos de maneira desigual com base em características percebidas ou reais de seu pertencimento a determinados grupos, como raça, gênero ou orientação sexual, resultando em desigualdade e injustiça. Esse tratamento desigual é frequentemente fundamentado em preconceitos, que associam certos grupos a estigmas negativos, classificando-os como inferiores ou menos merecedores de direitos. A discriminação não se limita à simples diferenciação entre os indivíduos, mas envolve a hierarquização dessas diferenças, perpetuando a exclusão social e a negação de direitos fundamentais. Para superar a discriminação, é necessário mais do que a eliminação das diferenças superficiais; é crucial compreender as causas estruturais das desigualdades e adotar políticas afirmativas que promovam

⁷ FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 3, set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt>. Acesso em: 23 dez. 2024.

FRAGA, Aline Mendonça; COLOMBY, Renato Koch; GEMELLI, Catia Eli; PRESTES, Vanessa Amaral. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, jan./fev. 2022. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/85305/80565>. Acesso em: 23 dez. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200155>.

⁸ NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 23 dez. 2024.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

uma igualdade substancial, garantindo que todas as pessoas, independentemente de suas identidades, possam exercer seus direitos de maneira plena e equitativa.⁹

Inclusão: A inclusão é um movimento social, educacional e político que busca garantir a participação plena e equitativa de todos os indivíduos, independentemente de suas diferenças, em condições de igualdade e dignidade no ambiente profissional. Isso significa criar as condições necessárias para que cada pessoa tenha acesso às mesmas oportunidades, recursos e reconhecimento, levando em consideração as especificidades de grupos minorizados ou marginalizados, como pessoas com deficiência, negros, LGBTQIA+ e outros. A inclusão no mercado de trabalho não se limita a garantir o acesso, mas também envolve promover um ambiente de respeito à diversidade, adaptando as práticas organizacionais, políticas e educacionais para atender a todas as necessidades. Esse processo exige repensar a forma como as diferenças são tratadas nas organizações e reformular os sistemas de formação profissional para garantir que todos tenham as mesmas chances de crescimento e desenvolvimento. Além disso, a inclusão pode ser um motor de transformação social, proporcionando a integração de diversos grupos e promovendo a diversidade como um fator de inovação, além de ser uma questão de direitos fundamentais. Em termos práticos, a inclusão também abrange políticas de incentivo à contratação, programas de conscientização e adaptação das condições de trabalho, garantindo que todos os indivíduos possam participar de forma equitativa e plena no mercado de trabalho.¹⁰

Gênero e Identidade de Gênero: O gênero refere-se às construções sociais e culturais que definem as expectativas e os papéis atribuídos a indivíduos com base em sua identidade. Identidade de gênero, por sua vez, é a forma como uma pessoa se reconhece em relação a essas construções, podendo ou não corresponder ao sexo biológico atribuído ao nascimento, este que diz respeito às características físicas, como cromossomos e órgãos reprodutivos, que tradicionalmente determinam se uma pessoa é classificada como homem ou mulher. A compreensão de gênero, portanto, vai além do biológico, incluindo aspectos sociais, culturais e históricas. Um sistema binário de gênero, essas categorias são limitadas a apenas dois grupos, mas o conceito de gênero também reconhece a diversidade além desse binarismo, permitindo identidades não-binárias, que não se alinham às normas tradicionais. O gênero, portanto, é fluido e culturalmente moldado, refletindo as diversas maneiras pelas quais as pessoas se identificam e expressam sua identidade.¹¹

⁹ MORENO, Jamile Coelho. Conceito de minorias e discriminação. *Revista USCS – Direito*, ano X, n. 17, jul./dez. 2009. Disponível em: https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/view/888/740. Acesso em: 23 dez. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*. Stanford Law Review, 1991.

¹⁰ FARIAS, I. R.; SANTOS, A. F.; SILVA, E. S. Reflexões sobre a inclusão linguística no contexto escolar. In: DÍAZ, F. et al., orgs. *Educação inclusiva, deficiência e contexto social: questões contemporâneas* [online]. Salvador: EDUFBA, 2009. p. 39-48. ISBN 978-85-232-0928-5. Disponível em: <http://books.scielo.org>. Acesso em: 23 dez. 2024.

TALARICO, M. V. T. S.; PEREIRA, A. C. S.; GOYOS, A. C. N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, v. 32, 2019, p. 1-19. DOI: <https://doi.org/10.5902/1984686X39795>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3131/313158902120/313158902120.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2024.

CNN Brasil. Inclusão social. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-social/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

¹¹ LOUIS, Marie-Victoire. Diga-me: o que significa gênero? *Sociedade e Estado*, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/K5jzjiVcNzVVgzvrk6K6zhH/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

COSTA, Ivani. *Gênero e sexualidade*. PUC-Rio, 1997. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9704/9704_3.PDF. Acesso em: 23 dez. 2024.

- i) Cisgênero: Pessoa cuja identidade de gênero coincide com o sexo atribuído ao nascimento (por exemplo, uma pessoa que se identifica como homem e foi registrada ao nascer com o sexo masculino).
- ii) Gênero fluido: Pessoa cuja identidade de gênero pode variar ao longo da vida. Indivíduos de gênero fluido podem não se identificar ou não se limitar aos papéis de gênero social e culturalmente atribuídos a eles, podendo se identificar de maneira diferente conforme a situação.
- iii) Gênero neutro: Qualquer objeto, vestuário, estilo, atividade ou espaço que seja considerado apropriado para qualquer pessoa, independentemente de seu gênero. Refere-se a elementos que não carregam associações específicas com algum gênero.
- iv) Não binário: Termo usado para descrever identidades de gênero que não se enquadram nos gêneros tradicionais de menino/menina ou homem/mulher. Pessoas não binárias podem ter múltiplos gêneros, não se identificar com nenhum gênero ou se identificar com ambos.
- v) Não-conformidade de gênero: Expressão e/ou identidade de gênero cujas características não seguem as expectativas sociais e culturais convencionais. Também é conhecido como variação de gênero, diversidade de gênero ou criatividade de gênero.
- vi) Transgênero: Termo utilizado para descrever pessoas cuja identidade de gênero e/ou expressão de gênero é diferente do que é normalmente associado ao sexo atribuído ao nascimento. Indivíduos transgêneros podem se identificar com termos diversos, incluindo, mas não limitados, ao termo "transgênero". A abreviação "trans" é comumente usada.

Grupos Minorizados: O termo "grupos minorizados" refere-se a coletivos que, embora não necessariamente sejam minoritários em termos numéricos, enfrentam uma minorização social devido à falta de acesso a recursos e ao poder necessários para garantir condições dignas de vida e cidadania. Esses grupos são marginalizados e vulneráveis devido a um desequilíbrio no acesso ao poder, o que resulta em sua exclusão social e privação de direitos essenciais. A minorização não se limita a uma questão numérica, mas está relacionada às barreiras estruturais e sociais que impedem que esses grupos desfrutem da mesma proteção e oportunidades que os grupos majoritários. A vulnerabilidade de um grupo pode ser intrínseca, como no caso de pessoas com deficiência, identidades de gênero e orientação sexual contranormativa, raça, etnia, entre outros marcadores sociais, ou extrínseca, como a pobreza e a falta de acesso à educação e saúde.¹²

BUTLER, Judith. Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade. Civilização Brasileira, 2003.
KIMMEL, Michael. *The Gendered Society* (2011). Disponível em: <https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-09/Kimmel%2C%20The%20gendered%20society%20%282011%29%20Chs%201-5%20only.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2024.

¹² FREIRES, L. A.; GUERRA, V. M.; NASCIMENTO, A. S. Desafios e Proposições para a Avaliação Psicológica com Grupos Minorizados: (Des)alinhamentos Sociopolíticos. *Avaliação Psicológica*, 2022, 21(4). Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v21n4/03.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2024.

CARMO, C. M. Grupos minoritários, grupos vulneráveis e o problema da (in)tolerância: Uma relação linguístico-discursiva e ideológica entre o desrespeito e a manifestação do ódio no contexto brasileiro. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, 64, 201-223, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rieb/article/view/119546>. Acesso em: 23 dez. 2024.

ROGERS, W.; BALLANTYNE, A. Populações especiais: Vulnerabilidade e proteção. *Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, 2(Sup. 1), 31-41, 2008. Disponível em: <https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/865/1507>. Acesso em: 23 dez. 2024.

Orientação Sexual: Orientação sexual refere-se à atração afetiva, emocional ou sexual de uma pessoa por outra, podendo ser por pessoas do mesmo gênero, de gêneros diferentes ou de mais de um gênero. Pode envolver a atração por pessoas do sexo oposto (heterossexualidade), do mesmo sexo (homossexualidade), de ambos os sexos (bissexualidade) ou de forma independente do gênero (pansexualidade), entre outras formas de atração.¹³

Deficiência: De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015): "Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas."¹⁴

Acessibilidade: De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), acessibilidade é a: "condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação [...] por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida."¹⁵

Raça: Biologicamente, não existem diferenças raciais entre os seres humanos, já que todos pertencem à mesma espécie. No entanto, a ideia de hierarquia racial foi uma construção social e histórica que persiste no imaginário coletivo. Essa hierarquização tem gerado práticas discriminatórias, favorecendo certos grupos enquanto outros enfrentam desvantagens e desigualdades em áreas como acesso ao mercado de trabalho, saúde, moradia e educação. Essas práticas ainda estão em funcionamento, perpetuando privilégios para alguns e marginalização para outros.¹⁶

Cor: A cor da pele é a principal marca que identifica potenciais vítimas de preconceito no Brasil, com uma escala que vai do branco ao preto. Quanto mais escura a pele, maior a probabilidade de sofrer preconceito. Além da cor da pele, a textura do cabelo, o formato do nariz e dos lábios, e traços culturais também são importantes na definição de cor no Brasil. O IBGE utiliza uma terminologia ampla como a cor/raça para que os brasileiros possam se autodeclarar como: preto, pardo, indígena, branco ou amarelo.¹⁷

Origem: O preconceito regional, particularmente no contexto brasileiro, é comumente chamado de "regionalismo" ou "discriminação regional". Quando se refere ao preconceito contra pessoas de determinadas regiões do país, como no caso do preconceito contra nordestinos, o termo "nordestinismo" é frequentemente utilizado. Esse tipo de discriminação envolve estigmatizar indivíduos com base em sua origem geográfica, associando estereótipos negativos a pessoas de diferentes regiões, como Sul, Sudeste, Centro-Oeste ou Nordeste.

¹³ LGBTQ+ Equity Initiative. *Glossário de termos e expressões sobre equidade LGBTQ+*. 2022. Disponível em: <https://lgbtquequity.org/wp-content/uploads/2022/05/CoE-Glossary-Portuguese.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2024.

CORE. Orientação sexual e identidade de gênero: Uma visão geral e implicações para a prática clínica. 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/233923898.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2024.

¹⁴ BRASIL, Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 27 dez 2024

¹⁵ Idem.

¹⁶ GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Raça e os estudos de relações raciais no Brasil**. Novos Estudos CEBRAP, n. 54, p. 147-156, 1999Tradução . Acesso em: 27 dez. 2024.

¹⁷ OSÓRIO, Rafael Guerreiro. O SISTEMA CLASSIFICATÓRIO DE "COR OU RAÇA" DO IBGE. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2958>. Acesso em: 27 dez. 2024.

A diversidade regional deve ser reconhecida como um elemento enriquecedor, pois contribui para a inovação, criatividade e um clima organizacional mais saudável. Para isso, é fundamental criar ambientes de trabalho inclusivos, onde a diversidade regional seja entendida como uma força, e não como um obstáculo. Isso implica em valorizar as diferenças regionais, promovendo igualdade de oportunidades, respeito e colaboração entre todos os colaboradores, independentemente de sua origem.¹⁸

Condição Social: Classe social é um conceito utilizado nas ciências sociais para categorizar grupos de indivíduos com base em sua posição socioeconômica em uma sociedade. Essa posição é geralmente determinada por fatores como renda, patrimônio, nível de educação, ocupação e acesso a recursos e oportunidades.

As classes sociais ajudam a explicar as desigualdades na distribuição de poder, riqueza e prestígio. De maneira geral, as sociedades são divididas em categorias amplas, como classe alta, média e baixa, mas os critérios e as subdivisões podem variar de acordo com o contexto cultural e histórico.

O conceito também está relacionado a dinâmicas de poder e mobilidade social, influenciando o acesso a recursos, direitos e oportunidades, bem como a reprodução dessas condições ao longo das gerações.¹⁹

Religião: A religião é profundamente influenciada pelo contexto cultural e histórico de cada sociedade, moldando a forma como as crenças são compreendidas e vivenciadas. No ambiente de trabalho, valorizar a diversidade religiosa é fundamental para promover um espaço inclusivo e respeitoso. As empresas devem criar um ambiente livre de símbolos ou imposições religiosas, garantindo igualdade e acolhimento para todos os colaboradores. Práticas como assegurar a liberdade religiosa, conciliar os dias sagrados e manter um ambiente neutro são essenciais para promover a inclusão e harmonia no ambiente corporativo.

Marcador Identitário: Marcadores identitários são características sociais e culturais que ajudam a identificar e categorizar os indivíduos em grupos específicos dentro de uma sociedade. Esses marcadores incluem aspectos como raça, gênero, orientação sexual, classe social, geração, religião e deficiência, entre outros. Eles influenciam como as pessoas se percebem, como são vistas pelos outros e como interagem com as estruturas sociais.

Os marcadores identitários podem se sobrepor, criando experiências únicas e, muitas vezes, desigualdades cumulativas para aqueles que pertencem a múltiplos grupos marginalizados. Por exemplo, uma mulher negra pode enfrentar discriminação tanto por gênero quanto por raça.²⁰

18 MIRANDA. Kíria et al. Preconceito regional no trabalho: o papel da justiça na luta contra a discriminação de nordestinos. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v.17, n.12, p. 01-23, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/download/13104/7616/37827>.

19 SOUZA, Eloisio Moulin de. Classe social e produção de desigualdades: uma análise culturalista de classe. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 181-202, may 2020. ISSN 1677-7387. Disponível em: <<https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2857>>. Acesso em: 27 dec. 2024. doi:<https://doi.org/10.21529/RECADM.2020008>.

20 TEIXEIRA. Jacqueline Moraes. SANCHES. Ana. **Quando falamos de marcadores sociais da diferença, estamos falando da necessidade de se construir um olhar interseccional sobre as desigualdades.** Disponível em: <https://respeitarepreciso.org.br/marcadores-sociais-da-diferenca-educacao-em-direitos-humanos/>