

ATO ADMINISTRATIVO Nº 040/2024/EVERESTE

Aprova a Política de Diversidade e Inclusão no âmbito do Instituto de Tecnologia e Inovação Evereste.

O **Presidente do INSTITUTO DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO EVERESTE** – associação civil de direito privado, sem fins lucrativos, de duração indeterminada – André Fabiano Santos Pereira, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e

Considerando o disposto nos termos do Art. 39 do Estatuto Social;

RESOLVE:

Art. 1º - APROVAR a **POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO** na forma do anexo único deste Ato, no âmbito do Instituto de Tecnologia e Inovação Evereste.

Art. 2º - Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus, 23 de fevereiro de 2024.

ANDRE FABIANO
SANTOS
PEREIRA:771477153
49

Assinado de forma digital por
ANDRE FABIANO SANTOS
PEREIRA:77147715349
Dados: 2024.02.26 14:26:23
-04'00'

ANDRÉ FABIANO SANTOS PEREIRA

Presidente do Evereste

Evereste Sede

Av. Visconde de Porto Alegre, 1680 – Praça 14 de Janeiro
CEP: 69020-130, Manaus – AM | Telefone: (92) 3308-9442
Site Oficial | www.evereste.org.br

Filiais

Evereste Carajás – PA
Evereste São José dos Campos – SP
Evereste Brasília – DF

Redes Sociais



Instituto Evereste

POLÍTICA DE

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

MANAUS
2024



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
CAPÍTULO I: ABRANGÊNCIA	2
CAPÍTULO II: POSICIONAMENTO DO PRESIDENTE	3
CAPÍTULO III: CONCEITOS E DEFINIÇÕES	4
CAPÍTULO IV: DIRETRIZES GERAIS	7
SEÇÃO I - Contextualização	7
SEÇÃO II - Repúdio	7
SEÇÃO III-Ações Preventivas	8
SEÇÃO IV- Comitê For All	8
CAPÍTULO V: DIRETRIZES ESPECÍFICAS	8
SEÇÃO I-Papel da liderança	8
SEÇÃO II- Regras de respeito e convivência	9
CAPÍTULO VI- SANÇÕES	10

INTRODUÇÃO

A Política de Diversidade e Inclusão é um documento que traz diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas Diversidade e Inclusão, que se correlaciona com outras políticas e diretrizes corporativas. Tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos do EVERESTE¹, para suas unidades de negócios e subsidiárias, visando um ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e a equidade de oportunidades. Nossa visão de diversidade está relacionada com a riqueza que o mix das nossas pessoas nos proporciona, enquanto inclusão, é adotar ações intencionais para fazer esse mix dar certo.

O ponto focal nesta política é respaldar o nosso compromisso com a transparência e promoção de práticas que promovam um ambiente seguro para os grupos de pessoas que têm pouca ou nenhuma representatividade social, econômica e política, mesmo constituindo, em alguns casos, a maior parcela numérica da população brasileira. Enquadram-se como grupos minorizados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

CAPÍTULO I: ABRANGÊNCIA

Este documento aplica-se a todos(as) os(as) Colaboradores(as) do EVERESTE, suas unidades de negócios e empresas/instituições coligadas, além de fornecedores(as), prestadores(as) de serviços, clientes, instituições e parceiros(as) das empresas.

CAPÍTULO II: POSICIONAMENTO DO PRESIDENTE

Faz parte da nossa visão ser o melhor lugar para se trabalhar, com ações intencionais de segurança, diversidade, inclusão e valorização, para os colaboradores.

Dentro do nosso Valor de Gente, temos o compromisso com a diversidade e a inclusão. E para endereçar o tema na prática, temos criado oportunidades de abrir o diálogo sobre essas pautas tão importantes.

Eu confio em cada um de vocês para se posicionarem como agentes de transformação, abertos a aprender e reaprender. Se você é gestor, ajude seu time a conhecer e praticar não somente os princípios contidos na Política de Diversidade e Inclusão, como também assumir a responsabilidade enquanto modelo de referência de conduta, respeitando e valorizando a diversidade das nossas pessoas. Os gestores devem dar o exemplo, demonstrando rigor na conduta e estimulando o envolvimento dos empregados para que se sintam confortáveis para fazer perguntas, dar sugestões e/ou relatar problemas.

Tendo dúvidas se um comportamento é inadequado ou inseguro, PARE! Temos um longo caminho a ser percorrido na trajetória de diversidade e inclusão, mas com um passo de cada vez chegamos lá! Essa é a nossa jornada e o nosso comprometimento é formar um EVERESTE com agentes de transformação e referência nas áreas em que atua.

André Fabiano Santos Pereira

CAPÍTULO III: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

- a. Direitos Humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.
- b. Diversidade: é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de empregados(as).
- c. Inclusão: é a valorização e inserção de pessoas que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas.
- d. Equidade: garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade. Reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade.
- e. Representatividade: significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.
- f. Discriminação: pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características.
- g. Machismo: crença de que o homem é superior a mulher e, portanto, esta deve estar sempre submissa/sujeita ao homem. Na prática, uma pessoa machista é aquela que acredita que homens e mulheres têm papéis distintos na

sociedade, que a mulher não pode ou não deve se portar e ter os mesmos direitos de um homem, ou que julga a mulher como inferior ao homem em aspectos físicos, intelectuais e sociais.

- h. Feminismo: é um movimento social por direitos civis, protagonizado por mulheres, que desde sua origem reivindica a igualdade política, jurídica e social entre homens e mulheres. Sua atuação não é sexista, isto é, não busca impor algum tipo de superioridade feminina, mas a igualdade entre os sexos.
- i. Misoginia: é a repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres. Esta forma de aversão à mulher é centrada em uma visão sexista, que coloca a mulher em uma relação de subalternidade em relação ao homem.
- j. Racismo: são práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra. Estas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político.
- k. Capacitismo: termo que se refere às atitudes discriminatórias, em relação às pessoas com deficiência.
- l. LGBTfobia: aversão, ódio, atitudes e sentimentos negativos contra pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexual, assexual e, outras orientações e identidades de gênero contempladas no 'mais').
- m. Xenofobia: é o medo, aversão ou a profunda antipatia em relação aos estrangeiros, a desconfiança em relação a pessoas que vêm de fora do seu país com uma cultura, hábito, raça ou religião diferente. No sentido clássico da palavra, o seu significado foi muito utilizado para retratar a aversão que pessoas podem sentir de um grupo estrangeiro, mas também pode ser empregado para a aversão contra pessoas do mesmo país, mas que são consideradas forasteiras.
- n. Grupos minoritários ou minorizados: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e a academia, tendo pouca ou nenhuma representatividade. Os grupos minorizados podem, muitas vezes, ser majorias quantitativas, como é o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

- o. Raça: é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da auto identificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).
- p. Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.
- q. Expressão de gênero: é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.
- r. Identidade de gênero: é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de auto identificação.
- s. Pessoa trans: terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico.
- t. Nome social: é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.
- u. Pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.
- v. Etarismo: é o preconceito contra pessoas por causa de sua idade. Esse preconceito afeta pessoas jovens, mas é muito mais comum contra pessoas

idosas, se manifestando de diversas maneiras, como na forma como desconsideramos a opinião de uma pessoa apenas por ela ser idosa.

CAPÍTULO IV: DIRETRIZES GERAIS

SEÇÃO I - Contextualização

Esta Política é regida por princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, local de nascimento, idade, ou qualquer outra condição. Nos comprometemos, em nossa instituição e em nossa cadeia de valor, com o tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas.

Acreditamos que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características do(s) indivíduo(s). Já a Inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entendemos que é responsabilidade de todos os públicos abrangidos por esta Política serem agentes nesta jornada de transformação cultural.

Por isso, promovemos a Diversidade e a Inclusão em todas as suas formas. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, condição econômica ou social, ou qualquer outro marcador identitário. Diversidade e Inclusão são valores, compromissos e alavancas de desempenho e inovação socioeconômica, e essenciais para alcançarmos nossos objetivos enquanto organização.

SEÇÃO II - Repúdio

O EVERESTE 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 desta Política. Repudiamos e combatemos a violência, a intolerância e a discriminação, sejam elas de qualquer natureza.

É terminantemente proibido o uso da violência física e/ou verbal voltada a quaisquer dos públicos-alvo desta Política. Eventuais casos desse tipo serão tratados pelo Comitê de Ética. Reforçamos a importância de relatar os desvios de conduta ao nosso canal de denúncias.

SEÇÃO III- Ações Preventivas

Preventivamente, o EVERESTE realizará campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial, questões de orientação e identidade de gênero e, pessoas com deficiência.

SEÇÃO IV- Comitê For All

O EVERESTE contará com o apoio de um Comitê de Diversidade, que trabalhará as seguintes pautas: equidade de gênero, étnico-racial, pessoas com deficiência e LGBTQIA+. A participação é voluntária, tendo sido abertas à participação de todos os colaboradores do EVERESTE. O referido comitê será regido por regulamento próprio.

CAPÍTULO V: DIRETRIZES ESPECÍFICAS

SEÇÃO I- Papel da Liderança

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos(as), portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora desta Política. O EVERESTE trabalha na formação de seus(uas) líderes, de forma que não

reproduzam estereótipos e condutas discriminatórias. Dessa forma, é esperado como valor e prática de nossa 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 e Inclusão;
- Cumprir as metas relacionadas à Diversidade e Inclusão;
- Acionar o Conselho de Ética em situações que envolvam a quebra desta Política ou do Código de Ética e Conduta.

SEÇÃO II- Regras de respeito e convivência

É objetivo do EVERESTE construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo, no “viver junto”, um convívio produtivo, visando ao bem estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam conosco. Assumir uma postura aberta e de aceitação diante do que é diferente é o primeiro passo.

Algumas recomendações importantes:

- É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;

- Não fazer comentários sobre o corpo ou vestimentas dos colegas de trabalho;
- Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;

CAPÍTULO VI: SANÇÕES

Essa Política deve ser lida e observada por todos os colaboradores do EVERESTE. O colaborador que descumprir quaisquer das determinações aqui previstas, estará sujeito a análise do Comitê de Ética e Conduta ou do Comitê Diversidade e Inclusão e conseqüentemente sujeito à aplicação das sanções legais, contratuais e regulamentares.