

## **ANEXO VI**

# ***IN 05 - Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos do Instituto Elos***

## **Sumário**

1. *Introdução*
2. *Objetivo Geral*
3. *Objetivos Específicos*
4. *Abrangência*
5. *Contexto*
6. *Diretrizes Estratégicas*
7. *Diretrizes Específicas*
8. *Compromissos de Diversidade, Equidade e Inclusão*
9. *Governança e Responsabilidades*
10. *Orientações Práticas para a Equipe*
11. *Condutas Esperadas*
12. *Quando nossos valores são violados*
13. *Índices e Metas*
14. *Disposições Gerais*

## 1. Introdução

*Pelo mundo que sonhamos, somos Elos.*

*Somos uma organização de educação social que fortalece a capacidade das pessoas de transformar realidades. Influenciamos pessoas que transformam o mundo e, intencionalmente, fazemos isso a partir de uma postura declaradamente diversa, equitativa e inclusiva.*

*Assumimos o compromisso de adotar práticas que expandem a consciência inclusiva em geral, e étnico-racial em particular.*

*Nossa atuação se baseia na Metodologia Elos, orientada por princípios humanistas, que só podem ser compreendidos na prática. Cada parte dessa metodologia nos convida à auto-reflexão crítica, ao reconhecimento da humanidade da outra pessoa e à construção de conexões profundas e autênticas. Acreditamos que o desconforto também pode ser um território fértil para transformação nas relações.*

*Somos uma organização defensora dos Direitos Humanos, e por isso mesmo consideramos que uma Política de Diversidade, Equidade e Inclusão é também um instrumento de manutenção e garantia desses direitos básicos, essenciais e inalienáveis de toda pessoa. Esta política se expressa em documentos formais e também em práticas e vivências que integram o cotidiano da equipe.*

### **Nosso impacto é sistêmico.**

*Ele se estende a todas as pessoas que aplicam a Metodologia e a Filosofia Elos para fortalecer vínculos, promover convivência e reduzir vulnerabilidades. Em mais de 25 anos de atuação, construiu experiências transformadoras com governos, empresas, organizações da sociedade civil e iniciativas territoriais. Parte dessa transformação se expressa na ampliação da capacidade de reconhecer as diferenças – de gênero, cultura, etnia, entre outras – como potência colaborativa.*

*Ao experimentar a diversidade, enfrentar desafios e alcançar soluções coletivas, transformamos também crenças e valores. Nossos princípios estão presentes na prática cotidiana, orientam decisões e sustentam vínculos.*

*Esta Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos é uma sistematização do que construímos ao longo da nossa história. Ela está alinhada ao nosso Manifesto, aos nossos Valores, Crenças e Propósito. Reafirmamos, de forma inequívoca: somos uma organização orientada pela diversidade.*

*Além de nos orientar internamente, esta política é uma diretriz para nossas relações com organizações parceiras, fornecedoras, contratantes e pessoas beneficiadas pelas nossas ações.*

*Esta edição foi aprovada na Assembléia 22/04/2026, e compõe juntamente com as instruções normativas o regimento interno do Instituto Elos Brasil.*

## 2. Objetivo Geral

*Contribuir para a disrupção de sistemas opressores, atuando intencionalmente na construção de um mundo libertário que celebre a diversidade e a unicidade de cada pessoa, grupo e comunidade – reconhecendo seus potenciais, investindo na equidade e promovendo a inclusão de forma criativa, empática e efetiva.*

## 3. Objetivos Específicos

- *Criar condições que favoreçam a diversidade, a equidade e a inclusão na equipe do Instituto Elos;*
- *Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de opressões;*
- *Formalizar práticas já adotadas e estabelecer novas diretrizes para orientar o comportamento esperado de todas as pessoas que integram a organização;*
- *Desenvolver orientações objetivas para atuação em situações de discriminação, prevendo medidas cabíveis com base nos princípios da justiça restaurativa, em articulação com a legislação vigente.*

## 4. Abrangência

*Esta política se aplica a todas as pessoas que integram a equipe do Instituto Elos, sejam elas colaboradoras fixas, temporárias, prestadoras de serviço ou voluntárias – independentemente de vínculo jurídico, função ou tempo de atuação.*

*Também pode orientar as relações com pessoas e organizações fornecedoras de bens e serviços, organizações parceiras, financiadoras e pessoas beneficiadas pelas nossas ações.*

*A partir de diagnósticos internos e externos, incluindo a consultoria especializada do CEERT, definimos os seguintes temas prioritários a serem abordados nesta política:*

- **Antirracismo:** *fomentar uma cultura organizacional antirracista, com ações contínuas de formação e enfrentamento ao racismo estrutural;*
- **Equidade de Gênero:** *garantir um ambiente livre de violências de gênero e promover a igualdade de oportunidades para todas as identidades de gênero;*
- **Direitos LGBTQIA+:** *construir um espaço de trabalho que reconhece, protege e valoriza a diversidade de orientação afetivo-sexual e identidade/expressão de gênero;*
- **Pessoas com Deficiência:** *ampliar o acesso, a permanência e o protagonismo de pessoas com deficiência por meio de medidas de inclusão e acessibilidade;*
- **Diversidade Etária:** *valorizar a diversidade geracional, promovendo a troca entre diferentes*

*idades, com oportunidades para juventudes e para pessoas com mais de 55 anos;*

- **Culturas, Territórios e Espiritualidades:** *respeitar e proteger a pluralidade de saberes, origens, práticas espirituais e vínculos territoriais das pessoas com quem nos relacionamos.*

## 5. Contexto

*Esta política está alinhada aos princípios nacionais e internacionais dos Direitos Humanos, reafirmando o direito à dignidade, à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, nacionalidade, opinião política, condição socioeconômica, deficiência ou origem geográfica.*

Destacamos como referência a **ODS 10 da Agenda 2030 da ONU**, que propõe:

*“Empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todas as pessoas, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.”*

Nosso propósito – fazer acontecer já o mundo que todas as pessoas sonham – nos compromete com a construção de um mundo coletivo, plural, justo e inclusivo. Por isso, a Política de Equidade, Diversidade e Inclusão integra um conjunto de instrumentos institucionais, ao lado de:

- Manifesto Elos;
- Código de Ética Elos - em processo de desenvolvimento;
- Código de Conduta Elos - em processo de revisão;
- Política de Cuidado à Infância – Quartinho;
- Protocolo de Prevenção ao Assédio e à Discriminação;

## 6. Diretrizes Estratégicas

Para realizarmos nossos compromissos e dar concretude às aspirações expressas no Manifesto Elos, estruturamos esta política em quatro eixos estratégicos, organizados em torno dos seguintes verbos:

### **Aprender**

Oferecer oportunidades de letramento racial, desconstrução de visões estereotipadas sobre grupos minorizados e contato com conteúdos que estimulem a descolonização do conhecimento.

### **Praticar**

Integrar ações e práticas que ampliem a consciência racial e interseccional em nossos ritos, processos e estruturas, contribuindo para dismantelar lógicas coloniais e supremacistas.

### **Restaurar**

Criar espaços seguros de cuidado, reflexão e escuta para pessoas e grupos que tenham vivenciado experiências de preconceito ou exclusão, promovendo processos restaurativos e fortalecendo vínculos.

## Integrar

Revisar e transformar procedimentos institucionais, decisões e políticas internas com base nos aprendizados e compromissos firmados ao longo desse processo.

## 7. Diretrizes Específicas

Acreditamos que esta Política contribui diretamente para que no Elos possamos:

- **Garantir um ambiente de trabalho inclusivo**, que valorize a singularidade de cada pessoa e combata qualquer forma de discriminação e preconceito;
- **Exercer uma liderança inclusiva**, capaz de tomar decisões sensíveis e empáticas, promover a escuta ativa, desenvolver equipes diversas e se posicionar de forma firme diante de condutas excludentes;
- **Assegurar processos internos inclusivos e afirmativos**, nas práticas de atração, seleção, desenvolvimento, reconhecimento e retenção de pessoas;
- **Valorizar a diversidade em todas as relações institucionais**, inclusive com pessoas fornecedoras e parceiras, promovendo uma cultura de respeito às individualidades e encorajando a replicação de boas práticas;
- **Viabilizar a participação da equipe em ações de DEI**, como comitês, grupos de trabalho ou formações periódicas.

## 8. Compromissos de Diversidade, Equidade e Inclusão do Elos

Nosso propósito abraça um desafio intencionalmente utópico e global: impulsionar pessoas, instituições e comunidades que sonham e atuam para transformar o mundo.

Reconhecemos que vivemos em uma sociedade estruturada por sistemas de opressão que operam continuamente em todas as relações. Nosso compromisso é contribuir para a ruptura desses sistemas, atuando de forma intencional e coletiva na construção de um mundo que celebra a diversidade e reconhece a unicidade de cada pessoa.

Estamos comprometidas a:

- **Estabelecer processos livres de preconceitos** em todas as etapas da jornada institucional – desde recrutamento até decisões de liderança – assegurando igualdade de oportunidades, equidade salarial e respeito à dignidade de todas as pessoas;
- **Atuar de forma ativa no enfrentamento ao preconceito, discriminação e assédio**, prevenindo e reagindo diante de qualquer situação de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, microagressão ou constrangimento – inclusive por raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiência, origem social, idade, religião ou classe;
- **Promover uma cultura de antirracismo, equidade e inclusão** por meio de campanhas internas, ações educativas, formações periódicas e práticas institucionais que estimulem o diálogo e o respeito;
- **Assegurar igualdade de oportunidades** para o desenvolvimento pessoal e profissional, com foco em ampliar a diversidade da equipe em todos os níveis hierárquicos;
- **Estimular a educação continuada**, garantindo acesso universal da equipe aos conteúdos sobre diversidade, equidade e inclusão, e formando lideranças conscientes da pluralidade de perfis com os quais nos relacionamos;
- **Implementar um Plano Anual de Diversidade**, com objetivos, metas e ações integradas ao planejamento estratégico da organização;
- **Manter ambientes de trabalho livres de violência**, assegurando condições físicas e emocionais seguras, com mecanismos eficazes de prevenção, apuração e responsabilização diante de qualquer forma de abuso;
- **Promover segurança psicológica** nos espaços institucionais, garantindo que todas as pessoas se sintam respeitadas em sua identidade, livres para expressar ideias e limites com autonomia e acolhimento;
- **Disponibilizar espaços de cuidado coletivo e individual**, fortalecendo a saúde mental das pessoas da equipe, por meio de escuta, jogos na natureza, imersões e ações de convivência que favoreçam vínculos saudáveis.

## 9. Governança e Responsabilidades

A implementação desta política é responsabilidade de todas as pessoas no Instituto Elos, com papéis específicos para:

- **Gestão e Futuro:** Liderar e apoiar as iniciativas de DEI.
- **Comitê de Equidade:** Propor, acompanhar e avaliar ações estratégicas.
- **Gestão de Pessoas:** Integrar a DEI nos processos de RH.
- **Todas as pessoas colaboradoras:** Praticar os princípios de DEI no dia a dia e contribuir para um ambiente inclusivo.

## 10. Orientações Práticas para a Equipe

Nós, do Elos, acreditamos que a prática cotidiana é onde os compromissos ganham forma concreta. Por isso, estabelecemos algumas orientações práticas que sustentam nossa política de diversidade, equidade e inclusão:

- Solicitamos que todas as pessoas respondam ao nosso **formulário de Diversidade, Equidade e Inclusão** ao ingressarem na equipe. A autodeclaração nos ajuda a compreender melhor o nosso contexto e avançar com intencionalidade.
- Respeitamos e utilizamos **nome social e pronomes escolhidos** nas comunicações institucionais, garantindo que cada pessoa seja reconhecida como deseja ser chamada.
- Contamos com uma **política de desenvolvimento e remuneração baseada em cargos e funções**, comprometida com a **equidade salarial**.
- Mantemos uma **estratégia de cuidado com a infância**, por meio da iniciativa **Quartinho**, que apoia a parentalidade de pessoas com crianças na primeira infância, com atenção especial às mulheres.
- Em nosso **planejamento estratégico**, pessoas autodeclaradas negras, com deficiência e/ou LGBTQIA+ possuem **voto complementar** nos processos decisórios internos.
- Não toleramos discriminação ou preconceito de qualquer natureza. Toda situação que viole os direitos das pessoas será apurada com responsabilidade por meio dos canais previstos nesta política.

## 11. Condutas Esperadas

### Papel da Liderança

A liderança no Elos é um papel de responsabilidade ética e política. Esperamos que cada pessoa em posição de liderança:

- Se posicione sempre que presenciar condutas discriminatórias ou excludentes;
- Busque continuamente ampliar seus conhecimentos sobre diversidade, equidade e inclusão;
- Pratique escuta ativa e valorize opiniões diversas, com sensibilidade e abertura;
- Reconheça seus próprios vieses e trabalhe para superá-los nas decisões do cotidiano;
- Crie e preserve ambientes de segurança psicológica;
- Atue junto à área de gestão de pessoas na contratação e desenvolvimento de equipes diversas;
- Acompanhe e contribua com o alcance de metas institucionais de DEI;
- Se comunique de forma inclusiva;
- Acione os canais adequados quando houver qualquer violação à presente política.

## Condutas esperadas de todas as pessoas da equipe

Esperamos que todas as pessoas que atuam no Elos, independentemente do vínculo, conheçam e se orientem por esta política e pelo Código de Ética e Postura da organização.

Reforçamos as seguintes condutas como práticas fundamentais:

- **Educar-se:** Assistir a Trilha de Equidade, Diversidade e Inclusão da SimbiOsc, disponível para todas as pessoas da equipe, especialmente no processo de acolhimento.
- **Evitar linguagem discriminatória:** Não utilizar termos capacitistas, sexistas, racistas, nem fazer piadas ofensivas relacionadas a características físicas, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou idade.
- **Reconhecer e reparar erros:** Ao perceber que cometeu um erro, ofereça reparação sincera. Assuma responsabilidade, peça desculpas e revise sua conduta.
- **Oferecer devolutivas construtivas:** Caso identifique uma atitude discriminatória, contribua com uma devolutiva respeitosa ou utilize os canais apropriados.

- **Receber devolutivas com abertura:** Encare como oportunidade de crescimento quando alguém da equipe te der um retorno sobre comportamentos inadequados.
- **Acolher o desconforto:** Conversas sobre diversidade podem gerar desconforto, e isso faz parte do processo de transformação. Mantenha abertura e sinalize seus limites com respeito.
- **Perguntar com respeito:** Em caso de dúvida sobre como alguém deseja ser chamada ou identificada, pergunte com delicadeza. A autodeclaração deve ser sempre respeitada.
- **Compartilhar ou preservar sua identidade:** Dentro da sua autonomia, sinta-se à vontade para declarar seus marcadores (como pronomes, raça, orientação sexual) ou, se preferir, manter sua privacidade. Ambas as posturas são legítimas.
- **Estabelecer limites:** Se algum tema for sensível ou gerar gatilhos, comunique isso às pessoas ao seu redor. Cultivar um ambiente respeitoso depende de trocas transparentes.

## 12. Quando nossos valores são violados

Nós, do Elos, criamos esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão como um instrumento para tornar possível o mundo que acreditamos: um mundo onde a dignidade de todas as pessoas é respeitada, suas potências são reconhecidas e as diferenças, valorizadas.

Sabemos, no entanto, que a existência de princípios não impede, por si só, a ocorrência de violações. Ambientes pautados na diversidade e na liberdade também precisam de mecanismos claros para agir com firmeza e cuidado diante de situações de violência, assédio ou discriminação.

Por isso, desenvolvemos uma política complementar e articulada a esta: ao **Protocolo de Prevenção e Enfrentamento de Assédios e Discriminação do Instituto Elos**.

Este protocolo detalha o que fazemos quando nossos valores são desrespeitados. Ele define conceitos, qualifica nossos canais de escuta, orienta o acolhimento, a apuração e os fluxos de responsabilização, sempre com o cuidado como princípio.

Mais do que um protocolo reativo, é uma prática de coerência: cuidar das pessoas feridas, acolhendo suas vivências e oferecendo caminhos de escuta e reparação, sem deixar de oferecer também cuidados à pessoa que causou o dano, visando interromper o ciclo de violência. Os encaminhamentos propostos seguem uma lógica restaurativa — e não punitiva —, com foco na responsabilização consciente e na transformação das relações e dos ambientes.

Nosso protocolo de enfrentamento é, assim, parte essencial do compromisso ético que sustenta a existência de uma organização verdadeiramente diversa, equitativa e inclusiva.

## 13. Índices e Metas

- Percentagem de mulheres em cargos de liderança;
- Percentagem de pessoas negras em cargos de liderança;
- Percentagem de pessoas negras no quadro de contratação;
- Diversidade etária
- Tempo de permanência de mulheres que retornam da licença maternidade
- Participação de lideranças em processos de letramento
- Participação de pessoas da equipe em processos de letramento

## 14. Disposições Gerais

Essa política deve ser revisada anualmente para inserção do plano de ação do ano vigente, o que deve ocorrer até o mês de fevereiro daquele ano.

A revisão da política é responsabilidade da área jurídica associada à área de pessoas e Comitê de DEI a aprovação das alterações é responsabilidade do grupo gestor.

As alterações devem ser submetidas à Assembléia Geral Anual e publicadas na página de Transparência do Instituto Elos.