



EKOS BRASIL

Política de Diversidade Equidade & Inclusão



ÍNDICE

1. OBJETIVO	2
2. DESTINATÁRIOS	2
3. COMPROMISSOS DO INSTITUTO EKOS	3
4. DIRETRIZES PARA UM INSTITUTO MAIS INCLUSIVO	4
5. RESPONSABILIDADES.....	5
6. COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA.....	6
7. PENALIDADES	7
8. CANAL DE COMUNICAÇÃO.....	7
9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	8
DEFINIÇÕES	9

1. OBJETIVO

A **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do INSTITUTO EKOS**, aqui denominado como “**INSTITUTO**”, tem por objetivo estabelecer diretrizes e compromissos para que sua atuação seja pautada pelo respeito e valorização à diversidade, equidade e inclusão de pessoas, de acordo com suas estratégias institucionais.

A Política visa incluir a diversidade nos órgãos e na equipe de trabalho do Instituto, promovendo o respeito, acolhimento e a valorização dos grupos minorizados e oferecendo-lhes reais oportunidades de participação, crescimento e ascensão profissional.

2. DESTINATÁRIOS

Esta Política é destinada aos “**Integrantes**”, ou seja, todos os empregados, estagiários, voluntários, associados e membros dos órgãos de governança, em suas interações profissionais, tanto nas dependências do **INSTITUTO** quanto externamente a ele, quando em regime de teletrabalho ou *home-office* ou, ainda, em eventos relacionados à entidade

Destina-se também à “**Terceiros**” (prestadores de serviços, fornecedores de bens, parceiros, visitantes, apoiadores e financiadores) em todas as relações que desenvolvam com o **INSTITUTO** e a qualquer outra pessoa agindo em nome dele.

Todas as pessoas que atuam para e pelo **INSTITUTO** devem conhecer e estar comprometidas com as regras estabelecidas nesta Política, sendo responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas, observando e se orientando pelas condutas aqui dispostas, a fim de

evitar conflitos e violações, sempre respeitando o objetivo social do **INSTITUTO**, suas normas internas e leis aplicáveis.

3. COMPROMISSOS DO INSTITUTO EKOS

O **INSTITUTO** e todos os seus atores, sendo eles integrantes ou terceiros que atuam em conjunto ou para a associação, deverão estar cientes e assumir os seguintes compromissos:

- **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO:** sempre que alinhado às estratégias institucionais realizar a contratação de pessoas diversas, promovendo a equidade racial e de gênero, para atrair talentos que agregam maior diversidade ao **INSTITUTO**.
- **DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL:** sempre que possível, buscar promover oportunidades de desenvolvimento profissional aos seus integrantes e terceiros, observando suas necessidades individuais.
- **CAPACITAÇÃO:** capacitar-se constantemente por meio de comunicações, treinamentos e campanhas de ações educativas, com objetivo de eliminar estereótipos, vieses inconscientes e discriminação.

Órgãos de direção e administração apoiarão ações e a realização de capacitações aos seus integrantes e, eventualmente, aos terceiros com quem se relaciona e os representa visando estimular o diálogo e o debate sobre Diversidade, Equidade e Inclusão para ampliar sua conscientização sobre o tema.

- **REMUNERAÇÃO:** estar em conformidade com as regras trabalhistas, observando a igualdade salarial para as mesmas funções e cargos.
- **RECURSOS HUMANOS:** estabelecer processos livres de preconceitos, tratando todas as pessoas de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, sexo, gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e posicionamento político-partidário, enfim, toda e qualquer forma de violação às liberdades individuais.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** todas as pessoas são responsáveis por promover um ambiente de respeito a todas as pessoas, reconhecendo e valorizando as individualidades dos Integrantes e Terceiros, assegurando um ambiente de trabalho e o desenvolvimento de atividades de forma justa, equânime e igualitária na oferta de oportunidades.

Construir um ambiente confiável e seguro, a fim de que as pessoas tenham liberdade e se sintam confiantes para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa por meio de diálogo aberto e transparente.

Tolerância zero à abuso, assédio e exploração, respeitando a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho deve ser a prioridade de todas as pessoas que atuam no **INSTITUTO** e para ele.



Os compromissos aqui dispostos, fazem parte da cultura do **INSTITUTO** de diversidade, equidade e inclusão, ao que espera ser propagado, inclusive, por meio do uso desse material de forma adaptada às atividades daqueles que tiverem interesse.

4. DIRETRIZES PARA UM INSTITUTO MAIS INCLUSIVO

Os Integrantes do **INSTITUTO** devem se comprometer e zelar para que a equidade, a diversidade e a inclusão sejam diretrizes aplicadas em todas as esferas de atuação da organização, internamente e nas interações com Terceiros, a fim de que se tenha uma entidade mais inclusiva.

O **INSTITUTO** buscará fortalecer a cultura de promoção da equidade, da diversidade e da inclusão, na contratação de Terceiros e na composição de seus quadros, incentivando sempre que alinhado as suas estratégias institucionais a realização de seleção e contratação de estabelecimentos de pessoas negras, mulheres, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAP+ e pessoas idosas.

Também dentro de suas estratégias institucionais o **INSTITUTO** desenvolverá ações afirmativas para a promoção da **equidade racial**, por meio da inclusão de pessoas pretas e de outras etnias, bem como adotará postura antirracista, não tolerando qualquer forma de discriminação ou constrangimento, vedando, inclusive, a prática de “microagressões” verbais advindas de vieses inconscientes.

Em seus quadros e em suas contratações, sempre preservará a **equidade de gênero**, a fim de possibilitar mulheres ocuparem espaços de liderança e gestão, na mesma proporção ocupada por homens, ampliando a diversidade de gênero, garantindo iguais direitos e deveres entre homens e mulheres, sendo intolerável toda e qualquer forma de machismo.

O **INSTITUTO** respeitará e incentivará a inclusão de **pessoas diversas, pessoas com deficiência e pessoas idosas**, não tolerando qualquer forma de discriminação, *bullying*, ou qualquer outra forma de assédio moral, assegurando acessibilidade e adaptações necessárias, eliminando ou minimizando barreiras que possam obstruir a participação de pessoas com deficiência nas atividades do **INSTITUTO** em igualdade de condições com as demais pessoas.

Também serão promovidas ações contra o capacitismo e inclusão nos mais diversos debates e assuntos de interesse do **INSTITUTO**.



O **INSTITUTO** incentivará interações respeitosas e criativas entre pessoas e fará todos os esforços para ampliar o senso de pertencimento por meio de suas práticas institucionais e das condutas previstas neste Código e outras ações relacionadas a esses temas.

5. RESPONSABILIDADES

É responsabilidade dos Integrantes do **INSTITUTO**, além de respeitar os compromissos e diretrizes, criar um ambiente onde:

- O comportamento e a tomada de decisões sejam pensados para a manutenção de um local de trabalho inclusivo e que valorize a diversidade.
- Sejam oferecidas oportunidades equânimes e de não discriminação em suas interações com todos;
- Seja cultivado o diálogo e resolução de conflitos, aplicando e incentivando a escuta ativa e o acolhimento, cuidando para que sempre ocorra comunicação não violenta em suas interações;
- Sejam aplicados os recursos de linguagem simples, inclusiva, acessível e respeitosa interna e externamente.

É de responsabilidade dos órgãos de administração, direção e lideranças do **INSTITUTO** a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança para todos, sendo esperado que:

- Adotem postura ativa diante de condutas discriminatórias, de forma a orientar e obter respaldo dos meios necessários para a aplicação das sanções esperadas;
- Escutem ativamente, valorizem opiniões diversas e apoiem a vítima, independentemente das relações hierárquicas;
- Capacitem-se e apoiem todos os mecanismos de divulgação e implementação dessa Política;
- Mantenham um ambiente de segurança para sua equipe e liderados imediatos;
- Desenvolvam times diversos, pautando-se sempre nos compromissos assumidos nessa Política.

Espera-se que os Integrantes e dirigentes do **INSTITUTO** observem esta Política diariamente em suas falas, tomadas de decisões e relacionamentos interpessoais, tanto com os seus pares, quanto com pessoas externas ao **INSTITUTO**.

6. COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA

Os Integrantes do **INSTITUTO** têm a responsabilidade de promover padrões éticos e profissionais, de acordo com esta Política, mas ainda assim, podem ocorrer condutas indesejadas ou que estejam fora dos padrões aqui estabelecidos, podendo ser detectadas por controles internos ou via denúncias.

Assim, para alcançar os objetivos propostos nessa Política, o **INSTITUTO** contará com o apoio de um Canal de Comunicação por meio do e-mail denuncia@ekosbrasil.org aberto a todas as pessoas para que possam denunciar possíveis violações das regras aqui expostas, preferencialmente apresentando elementos ou provas que ajudem a demonstrar os fatos, garantida a confidencialidade de sua identidade e sigilo das informações prestadas, sempre que não impossibilite a apuração do evento.

O Comitê de Conduta Ética é composto pelo Diretor Presidente, pelo Diretor Administrativo-Financeiro e por um membro do Conselho Fiscal ou associado designados pela Diretoria, com mandato no Comitê equivalente ao mandato estatutário ou, no caso de associado, por um mandato de 3 (três) anos. Os membros do Comitê poderão pedir o desligamento voluntário a qualquer tempo ou poderão ser destituídos por decisão motivada da Assembleia Geral. .

Caso o membro do Comitê de Conduta Ética seja investigado por infração a esta Política, às normas estatutárias e à legislação em vigor, será suspenso do Comitê até o encerramento da apuração, devendo ser nomeado um membro interino pela Diretoria para completar a composição do colegiado. . Caso a denúncia não seja confirmada, poderá retomar as atividades no Comitê. Caso confirmada a denúncia, será destituído automaticamente do Comitê, e o membro interino permanecerá no cargo até o final do mandato do substituído.

Caberá ao Comitê de Conduta Ética responder às dúvidas e realizar a triagem e análise preliminar de denúncias, sendo para isso dotado de imparcialidade e autonomia para desempenhar suas funções.

O Comitê de Conduta Ética adotará **postura anti retaliação**, evitando que pessoas que de boa-fé tenham denunciado, sofram retaliação interna ou externamente.

As partes envolvidas na **instauração de procedimento deverão ser notificadas**, podendo ser suspensas temporariamente ou ter seus contratos rescindidos quando envolvidas.

Deverá ser garantido o **direito à ampla defesa e ao contraditório**, assegurando às partes



denunciadas a apresentação de argumentos e elementos que fundamentem suas alegações, utilizando todos os meios de defesa lícitos. À parte denunciante também será dada a possibilidade de comprovar a denúncia por documentos, testemunhas e outros meios lícitos.

Deverão ser realizadas **escutas e registrados os depoimentos das partes envolvidas**, separadamente, garantindo o sigilo e confidencialidade das informações prestadas, sendo registrados os encaminhamentos adotados na apuração, e as decisões sobre quaisquer casos.

7. PENALIDADES

Ninguém será penalizado sem comprovação das denúncias. O Comitê de Conduta Ética poderá recomendar a aplicação de uma ou mais das seguintes medidas disciplinares ou penalidades apropriadas a cada caso:

- **Advertência, suspensão ou rescisão de vínculo empregatício**, bem como rescisão de Termo de Compromisso de Estágio, Termo de Voluntariado e de outros instrumentos jurídicos que formalizam a relação do **INSTITUTO** com as partes interessadas;
- **Exclusão do quadro social**, no caso de associados;
- **Destituição**, quando se tratar de membro dos órgãos de administração do **INSTITUTO**, nos termos da lei e do Estatuto Social;
- **Rescisão unilateral** de qualquer outra espécie de vínculo contratual com o **INSTITUTO**;
- Adoção de **medidas judiciais e extrajudiciais cabíveis**.

Advertências verbais no momento do descumprimento de condutas e a indicação do envolvido para participação em treinamento específico, quando a conduta não for considerada inadmissível, são boas práticas e serão incentivadas pelo **INSTITUTO**, de forma individual ou coletiva.

Condutas que constituam crime, atos de improbidade administrativa, ou ações graves que possam causar prejuízos ao patrimônio público nacional ou internacional, serão denunciadas às autoridades públicas competentes.

8. CANAL DE COMUNICAÇÃO

Acessado por meio do e-mail denuncia@ekosbrasil.org é um canal aberto e seguro para relatar sugestões e denúncias a respeito de episódios de discriminação. O canal é um espaço acolhedor, sigiloso, confiável e conta com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras.



EKOS BRASIL

9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento quanto da aderência a todas as regras desta Política é de responsabilidade do Comitê de Conduta Ética do **INSTITUTO**, que será responsável pela avaliação e revisão periódica de riscos e necessidade de treinamentos.

O **INSTITUTO** adotará os meios necessários para que seus Integrantes e Terceiros leiam e tomem conhecimento das disposições constantes nesta Política e se comprometem a oferecer as condições e instrumentos necessários para que o Comitê de Conduta Ética possa prevenir, identificar e propor soluções para eventuais violações das normas aqui previstas.

Aprovação: 14/06/2024

Revisão prevista: 14/06/2026



DEFINIÇÕES

Diversidade: conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

Equidade: garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade. Reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade.

Inclusão: conquista de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

Viés Inconsciente: uma associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem as histórias pessoais que trazemos para a situação. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados ou sem considerar o impacto do nosso histórico e valores pessoais sobre esse julgamento.

Stakeholders: clientes, fornecedores, prestadores de serviços, investidores, parceiros, comunidades, governo, sociedade civil e organizações não governamentais.

Capacitismo: Discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência. Prática que consiste em conferir a pessoas com deficiência tratamento desigual (desfavorável ou exageradamente favorável), baseando-se na crença equivocada de que elas são menos aptas às tarefas da vida comum.¹

Etarismo: discriminação e preconceito baseados na idade, geralmente das gerações mais novas em relação às mais velhas.²

Microagressões: interações onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais; de forma intencional ou não; que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido, sendo geralmente percebidos como agressões apenas pelas vítimas³.

1 <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/capacitismo>

2 <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/etarismo>

3 <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/810ed86f-e6c4-40bf-8e40-43de47e64bf3>