



**Usina
dos Atos**

POLÍTICA DE DIVERSIDADE EQUIDADE E INCLUSÃO



COMPROMISSO INSTITUCIONAL COM A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Desde 2009, a **Usina dos Atos** tem reafirmado seu compromisso com a **transformação social** por meio da cultura, da educação e da promoção dos direitos humanos, com foco nas **juventudes das periferias** de São Paulo. Em cada projeto, reconhecemos a potência dos territórios em que atuamos e das pessoas que neles vivem. É nesse contexto que a diversidade, a equidade e a inclusão (DE&I) não apenas integram nossa prática: elas constituem os fundamentos da **nossa missão institucional**.

Somos uma **organização periférica**, composta majoritariamente por pessoas que fazem parte de **grupos minorizados**. Nossa trajetória, construída junto a coletivos e jovens de diferentes identidades de gênero, raças, orientações sexuais e experiências de vida, nos ensina que a **pluralidade** é o que dá força à ação coletiva e transforma realidades. Por isso, assumimos publicamente o compromisso com a DE&I como um princípio ético e estratégico, capaz de ampliar o impacto e a qualidade do nosso trabalho.

Para nós, equidade significa **reconhecer as desigualdades estruturais** e agir intencionalmente para superá-las, criando mecanismos de acesso, **acolhimento e pertencimento**. A diversidade, por sua vez, é valorizada como expressão da riqueza dos nossos territórios e como elemento essencial para **promover justiça social**. E a inclusão, em sua dimensão mais concreta, é garantir que todas as pessoas tenham **voz, espaço e segurança** para existir e contribuir.

Nossa política de DE&I nasce do desejo de aprofundar esse compromisso, fortalecendo nossas **práticas internas e externas**. Queremos formar lideranças diversas, promover representatividade em nossas equipes, assegurar empregabilidade para grupos sub-representados e **utilizar a arte como ferramenta de letramento e emancipação**.

Acreditamos que só é possível construir **futuros sustentáveis e coletivos** se enfrentarmos de forma direta e estruturada as exclusões históricas que marcam a nossa sociedade. É com essa convicção que seguimos, firmes, plurais e em solidariedade, reafirmando o nosso lugar como **agente de transformação e justiça**.

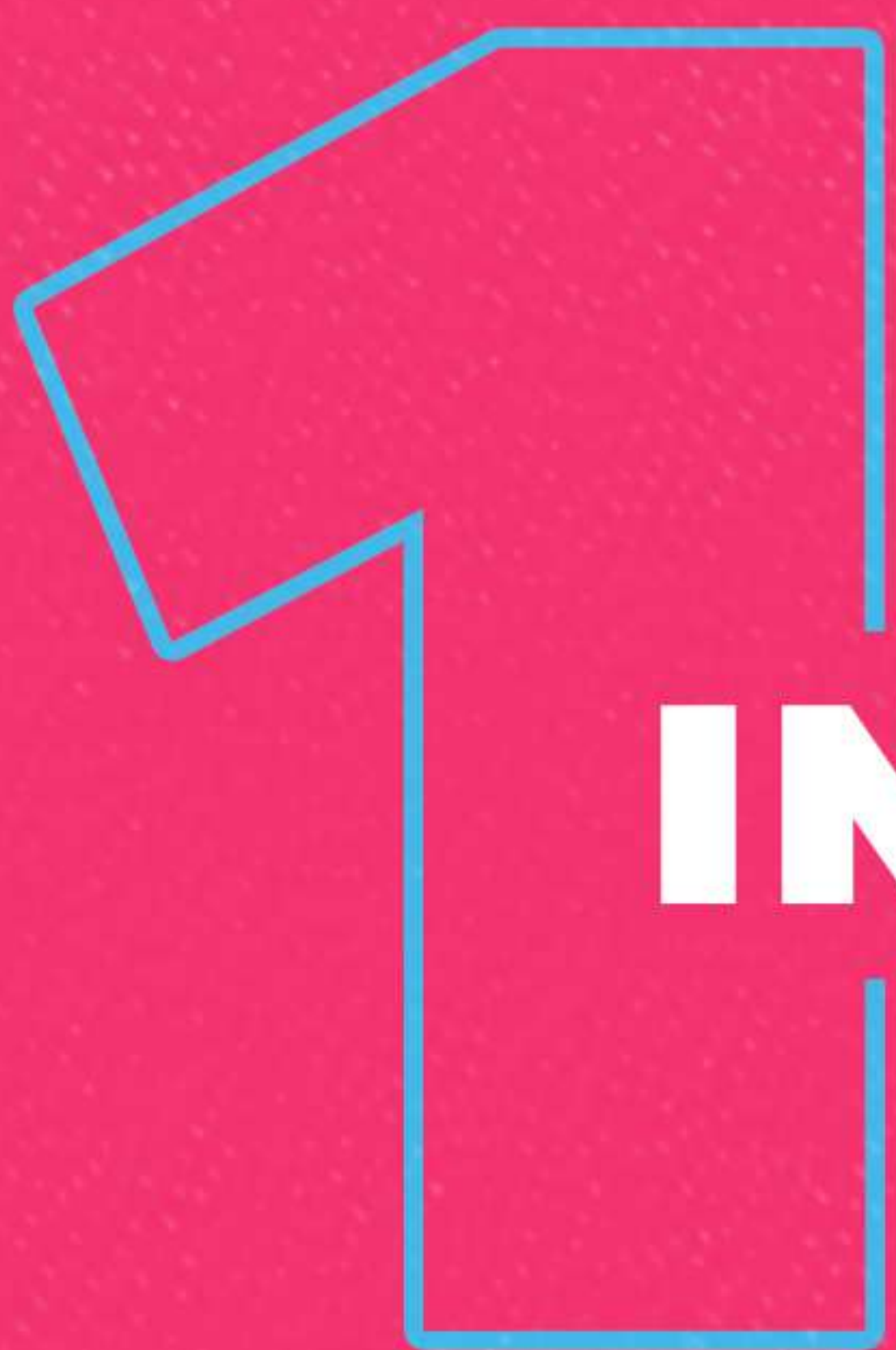
INSTITUTO USINA DOS ATOS





SUMÁRIO

01	INTRODUÇÃO	04
02	CONTEXTO DA INSTITUIÇÃO	07
03	ABRANGÊNCIA	09
04	OBJETIVOS DA POLÍTICA	11
05	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	13
06	DIRETRIZES GERAIS, EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO E COMPROMISSOS	16
07	DIRETRIZES ESPECÍFICAS	19
08	LINKS ÚTEIS E LEGISLAÇÕES DE REFERÊNCIA	27
09	DISPOSIÇÕES FINAIS	30
10	GLOSSÁRIO	32



INTRODUÇÃO





A Usina dos Atos é uma organização do terceiro setor que nasceu e se fortaleceu com o propósito de promover a **transformação social** por meio da Cultura, da Educação e da defesa dos Direitos Humanos, especialmente junto às **juventudes das periferias** de São Paulo. Nossa atuação se concentra, principalmente, na Zona Leste e Zona Sul da cidade, nos bairros de Cidade Tiradentes, Ermelino Matarazzo, Grajaú, Cidade Dutra e Campo Limpo.

Ao longo de nossa trajetória, aprendemos que a **diversidade** não é apenas uma característica dos territórios onde atuamos, das juventudes que passaram por nossas iniciativas e das pessoas com as quais trabalhamos. Ela é a **base que sustenta a nossa missão** e nos orienta na construção de **futuros coletivos**.

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) reflete tanto a trajetória da Usina dos Atos quanto nosso compromisso institucional de assegurar que todas as pessoas tenham **acesso, voz e pertencimento** em nossos espaços. Mais do que um documento normativo, ela é uma diretriz ética que orienta nossas práticas internas e externas, fortalecendo nossa atuação como **agente de transformação**.

Nossos valores institucionais já refletem essa essência: atitude humanística e sustentável, transparência, responsabilidade, criatividade e diversidade. Desde o surgimento do Instituto, a **diversidade** é entendida como valor estruturante. No campo da DE&I, destacamos como fundamentos essenciais:

- **EQUIDADE:** embora seja uma das palavras já presentes na agenda de diversidade, **reforçamos a equidade enquanto valor** por entendermos a importância em se criar mecanismos e oportunidades para que as pessoas sejam tratadas de maneira justa, observando a igualdade não apenas como pressuposto, mas também como um **objetivo a ser alcançado**.

- **COOPERAÇÃO:** entendemos que o trabalho cooperativo, onde, todas as pessoas trabalham em torno de um **objetivo comum**, mesmo com suas diferenças, é fundamental para a construção de um ambiente diverso em que todas as pessoas sejam **corresponsáveis pela sua manutenção**.
- **ALTERIDADE:** na antropologia, a alteridade pode ser entendida como a capacidade de **relativizar as culturas**, na medida em que você entende que aquilo que é socialmente compreendido como normal pode ser estranho e o inverso também: o que é estranho, para outros grupos sociais, pode ser normal. Fazendo isso, exercitamos nossa capacidade de **reconhecer e respeitar as diferenças**, implicando em colocar-se no lugar do outro indivíduo.
- **SOLIDARIEDADE:** acreditamos que promover **união e colaboração** não só entre as pessoas que são membros da instituição, mas também com parcerias e com os públicos atendidos, é relevante na criação de um **espaço de fortalecimento mútuo** e observância dos alcances da nossa ação solidária.

Com esses fundamentos, reafirmamos nossa intenção de construir um **ambiente seguro, acolhedor e plural**, em que cada pessoa possa existir plenamente e contribuir para a **transformação coletiva**.

CONTEXTO DA INSTITUIÇÃO



A Usina dos Atos tem como missão promover o protagonismo juvenil por meio de **projetos socioculturais** que fortalecem a consciência crítica, a produção artística e o exercício da cidadania nas periferias de São Paulo. Nosso público é composto majoritariamente por **juventudes periféricas** que representam, em sua grande maioria, grupos historicamente sub-representados. Entre as pessoas educandas atendidas em nossos projetos, cerca de 70% são mulheres (cis e trans), mais de 60% são pessoas negras, aproximadamente 40% se identificam como pessoas LGB+, ou seja, gays, lésbicas, bissexuais, entre outras orientações não heterossexuais, e cerca de 9% como pessoas trans, travestis e não-binárias. Esses números revelam uma composição significativamente mais diversa do que a média da população brasileira, que é formada por 51% de mulheres, 56% de pessoas negras (IBGE, 2022), 15% de pessoas LGBTQIAPN+ (Ipsos Pride, 2025) e 2% de pessoas trans (Unesp, 2021).

Essa **pluralidade** também se reflete em nossa equipe. Entre as pessoas que atuaram nos projetos da Usina, aproximadamente 60% se identificam como negras, 3,5% como indígenas, 14% como pessoas trans, travestis ou não binárias, e 55% como pessoas LGB+. Esses números reforçam que a diversidade está presente não apenas em nossos públicos, mas também na constituição interna da instituição.

Os territórios onde atuamos enfrentam **desigualdades estruturais**: índices de educação abaixo da média da cidade, escassez de equipamentos culturais, altas taxas de violência contra a juventude e forte impacto do racismo estrutural. Diante desse cenário, a Usina dos Atos entende que sua atuação precisa ir além da oferta de projetos culturais: é necessário assumir um papel intencional na promoção **da diversidade, da equidade e da inclusão**, dentro e fora da instituição.

Este contexto reforça a importância de termos uma política de DE&I que oriente nossas ações, fortaleça nossas práticas e assegure que continuemos sendo um espaço de **acolhimento, formação e emancipação** para todas as pessoas que se conectam conosco.



ABRANGÊNCIA



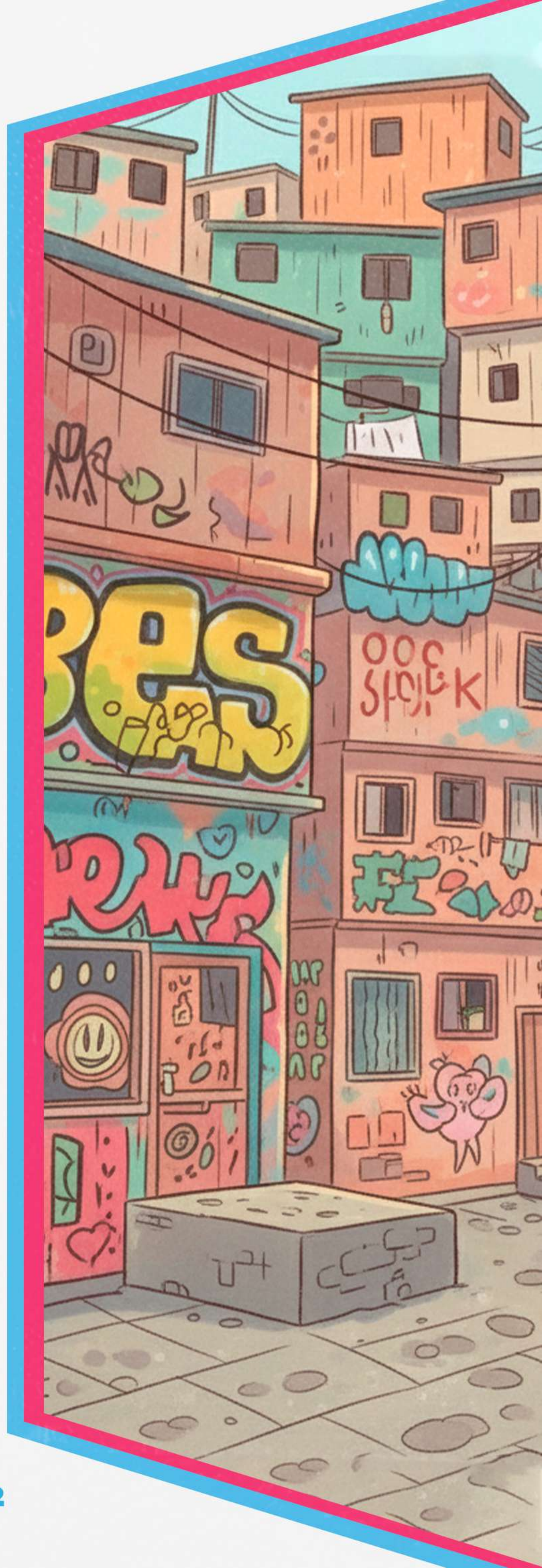
Esta política se aplica a todas as pessoas vinculadas à Usina dos Atos, incluindo pessoas colaboradoras, voluntárias, lideranças e conselheiras, bem como a fornecedores, prestadores de serviços, doadores, públicos atendidos e parcerias atuais e futuras.



4 OBJETIVOS DA POLÍTICA



Esta Política DE&I foi criada para orientar a atuação da Usina dos Atos, alinhando nossas práticas internas e externas ao compromisso de promover **transformação social** nos territórios periféricos onde atuamos. Seu objetivo é estabelecer princípios e diretrizes que assegurem a valorização da diversidade e o respeito às diferenças, promover mecanismos de **inclusão, acesso e pertencimento** que garantam ambientes seguros e acolhedores, fortalecer a prática da equidade como forma de corrigir desigualdades estruturais e, assim, contribuir para a construção de justiça social, ampliando o impacto e a qualidade de nossas ações.



5

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES



A efetividade desta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão depende do compromisso compartilhado entre todas as pessoas e instâncias da Usina dos Atos. Cada grupo tem responsabilidades específicas para assegurar sua implementação:

DIRETORIA: Responsável por garantir que a política seja integrada à gestão institucional, assegurando os recursos necessários para sua execução e promovendo um ambiente que **valorize a diversidade, a equidade e a inclusão** em todas as decisões estratégicas. Também é papel da Diretoria analisar e aprovar os planos de ação e as iniciativas propostas pelo Comitê de DE&I, acompanhando seus resultados e **apoando sua execução**.

CONSELHO: Atua no acompanhamento da aplicação da política, monitorando seu cumprimento e sugerindo melhorias. **Deve zelar** para que os princípios de DE&I estejam refletidos na governança e no direcionamento estratégico da instituição, além de **validar as diretrizes gerais** da agenda de diversidade e inclusão.

COMITÊ DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO: É o órgão responsável por **planejar, propor, implementar e monitorar** as ações previstas nesta política, traduzindo seus princípios em práticas concretas. Cabe ao Comitê elaborar planos de ação anuais, definir metas e indicadores, promover campanhas e formações, e articular com as diferentes áreas e projetos da Usina. Suas propostas e relatórios são submetidos à apreciação da Diretoria e do Conselho, que deliberam sobre sua aprovação e priorização. O Comitê também atua como espaço de **escuta e diálogo**, estimulando a corresponsabilidade de todas as pessoas na promoção da diversidade e da inclusão.

COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

O Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão da Usina dos Atos será composto por representantes de diferentes instâncias da instituição, de modo a garantir **pluralidade de visões** e corresponsabilidade na implementação desta política. Sua composição será formada por:

- **Duas cadeiras da Diretoria**, sendo uma delas ocupada pela pessoa que exerce a função de Diretora ou Diretor-Presidente da Usina dos Atos;
- **Uma cadeira do Conselho**, com representante do Conselho Fiscal ou Consultivo;
- **Uma cadeira de pessoas associadas**, podendo ser associadas fundadoras e/ou contribuintes;
- **Duas cadeiras de pessoas colaboradoras**, abrangendo contratadas CLT, prestadoras de serviço (PJ) e/ou voluntárias.

O Comitê poderá convidar, sempre que necessário, pessoas educandas, parceiras ou especialistas para participarem de reuniões e discussões específicas, de modo a enriquecer o debate e assegurar representatividade ampliada.

PESSOAS COLABORADORAS: Têm a responsabilidade de incorporar os princípios desta política em suas práticas cotidianas, contribuindo para a construção de um ambiente **inclusivo, respeitoso e livre** de discriminação. Também devem participar das formações e letramentos sobre o tema promovidos pela instituição.

PESSOAS EDUCANDAS DOS PROJETOS: São parte fundamental da construção de uma cultura de **respeito e inclusão** nos espaços da Usina. Espera-se que atuem de forma colaborativa, reconhecendo e valorizando as diferenças, além de contribuírem ativamente para o fortalecimento das práticas inclusivas em suas **interações e produções artísticas**.

O compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão é responsabilidade de todas as pessoas vinculadas à Usina dos Atos. Cabe a cada uma e a cada coletivo zelar para que esta política **seja vivida em sua integralidade**, fortalecendo nosso papel como agente de transformação social.



DIRETRIZES GERAIS, EIXOS ESTRATÉGICOS DE ATUAÇÃO E COMPROMISSOS



Para consolidar a Política DE&I, a Usina dos Atos estrutura sua atuação em três eixos estratégicos principais, que orientam nossas ações internas e externas:

- **LETRAMENTO E FORMAÇÃO:** para promover ações mais intencionais para fora, é essencial que **conceitos e aprendizagens** sejam internalizadas porta a dentro. A formação continuada da equipe em temas de diversidade é foco importante para **construção de saberes** dentro desse campo.
- **REPRESENTATIVIDADE:** nossos projetos devem ter coerência observando a composição social dos nossos públicos e seus territórios. Ou seja, temos como objetivo estratégico **promover o espelhamento** da nossa equipe, dos projetos da organização com a riqueza da diversidade étnico-racial, de gênero, sexual, geracional, de deficiência e de origem de pessoas residentes das **periferias de São Paulo** em que atuamos.
- **DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS DIVERSAS:** temos a felicidade de historicamente ser composto por uma maioria de pessoas que fazem parte de **grupos minorizados**. Diante disso, um eixo estratégico importante é identificar e capacitar pessoas que fazem parte de grupos minorizados para alcançarem espaços de gestão dentro da organização e, também se possível, dentro da comunidade em que está inserido, **promovendo seu crescimento**.



Esses eixos se materializam em compromissos que reforçam nossa responsabilidade ética e social:

- **EMPREGABILIDADE:** Assegurar que as vagas de trabalho, oportunidades artísticas, programas de formação e acesso aos eventos **sejam distribuídas de forma justa**, considerando as particularidades e barreiras existentes para grupos sub-representados na periferia.
- **FOMENTO À AGENDA:** Prospectar parcerias com organizações do terceiro setor com **perfil semelhante** ao nosso que possuem políticas ou práticas de diversidade, equidade e inclusão, para possíveis parcerias, podendo ser estreitamento de vínculo por uma **causa comum** ou até mesmo no papel de fornecedores de bens e/ou serviços.
- **PAPEL INFORMATIVO E PEDAGÓGICO:** Utilizar a arte e a cultura como ferramentas para **desconstruir narrativas limitantes** e promover o respeito às diferenças, aproveitando nosso histórico com a educação popular.

A Usina dos Atos compromete-se a **acompanhar e revisar** periodicamente esses eixos e compromissos, garantindo que evoluam em sintonia com as demandas sociais e com os aprendizados gerados pela própria prática.





DIRETRIZES ESPECÍFICAS



As seguintes diretrizes têm como objetivo orientar práticas institucionais que tornem efetivo o compromisso da Usina dos Atos com a diversidade, a equidade e a inclusão. Elas se aplicam a todas as áreas, projetos e parcerias da organização, buscando garantir que **nossos princípios** estejam presentes nas decisões, nos relacionamentos e nas ações cotidianas que compõem a **nossa atuação**.

1. LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO INCLUSIVAS

Recomendamos que sejam adotados os princípios de uma linguagem inclusiva em todas as nossas formas de comunicação. Para isso, orientamos:

- Utilizar linguagem oral e escrita que **respeite todas as identidades** e evite expressões machistas, racistas, LGBTfóbicas, capacitistas ou etaristas;
- Garantir **acessibilidade comunicacional** em todos os materiais e canais da Usina, com o uso de Libras, legendas, audiodescrição, materiais em braille e descrição de imagens;
- Assegurar que as **peças gráficas e audiovisuais** representem a diversidade racial, de gênero, geracional e corporal presente nos territórios onde atuamos;
- Capacitar as equipes de comunicação e produção sobre comunicação inclusiva e acessível, fortalecendo o compromisso institucional com o **respeito e a representatividade**.

2. SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

O processo seletivo é, na maioria das vezes, o primeiro contato das pessoas com a Usina dos Atos e representa uma oportunidade para conhecer nossas práticas, valores e cultura organizacional. Por isso, buscamos garantir que cada etapa seja conduzida com **equidade, transparência e respeito à diversidade**.

Para isso, orienta-se:

- Garantir que consultorias ou empresas responsáveis por processos seletivos adotem práticas **livres de preconceitos** e comprometidas com a diversidade e a equidade. Isso pode ser feito por meio do compartilhamento desta Política DE&I com esses parceiros;
- Assegurar que as lideranças envolvidas nos processos de recrutamento compreendam **sua responsabilidade** no fomento e na promoção da diversidade nas equipes;
- Incluir, no processo de integração de novas pessoas colaboradoras, o conhecimento sobre esta **Política DE&I e seus valores institucionais**;
- Sempre que possível, adotar vagas afirmativas e ações de recrutamento voltadas a grupos minorizados, ampliando a **representatividade e a pluralidade** da equipe da Usina dos Atos.

3. REMUNERAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

No que diz respeito à remuneração, a Usina dos Atos compromete-se a assegurar condições salariais **justas e transparentes**, baseadas exclusivamente em critérios técnicos e de função, sem qualquer distinção decorrente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência ou qualquer outro marcador social.

Para isso, orienta-se:

- Adotar práticas de remuneração e benefícios que assegurem equidade interna, garantindo que pessoas em funções equivalentes recebam **valores compatíveis**;
- Promover **revisões periódicas** das faixas salariais e dos critérios de progressão, de modo a identificar e corrigir eventuais desigualdades;
- Assegurar que todas as decisões relacionadas à remuneração e promoções sejam **transparentes e documentadas**, com base em competências e responsabilidades;
- Garantir ambientes de trabalho saudáveis e livres de discriminação, reconhecendo que a **valorização justa do trabalho** é parte essencial da cultura de diversidade e equidade da Usina dos Atos.

4. TREINAMENTOS E LETRAMENTOS SOBRE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A formação contínua é um dos pilares da Usina dos Atos e reflete nossa crença de que o **conhecimento é ferramenta de transformação** individual e coletiva. Por isso, comprometemo-nos em promover ações permanentes de **sensibilização, letramento e formação** em Diversidade, Equidade e Inclusão para todas as pessoas que fazem parte da organização.

Para isso, orienta-se:

- Realizar **formações periódicas** sobre temas relacionados à diversidade, equidade e inclusão, abordando vieses inconscientes, comunicação inclusiva, interseccionalidade, acessibilidade e direitos humanos;
- Estimular a **participação ativa** de todas as pessoas colaboradoras, educandas e parceiras, valorizando o diálogo e o aprendizado coletivo;
- Utilizar a arte, a cultura e a educação popular como metodologias de **letramento e engajamento**, em coerência com a missão da Usina;
- Registrar e avaliar as **ações formativas**, de modo a garantir a continuidade, a atualização e a efetividade das práticas educativas em DE&I.

5. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS E EMPRESAS FORNECEDORAS

Muitas pessoas e organizações contribuem com as entregas e projetos da Usina dos Atos. Por isso, reconhecemos a importância de que os processos de contratação e de prestação de serviços também **reflitam nosso compromisso** com a diversidade, a equidade e a inclusão.

Para isso, orienta-se:

- Priorizar, sempre que possível, a contratação de pessoas e empresas fornecedoras que, além de competência técnica, **pertencam a grupos minorizados** ou tenham atuação voltada à promoção da diversidade, equidade e inclusão;
- Valorizar prestadores e prestadoras de serviços atuantes em **bairros periféricos de São Paulo**, especialmente nos territórios de atuação da Usina, fortalecendo o desenvolvimento local e ampliando a diversidade territorial;
- Incentivar a **criação de redes** de fornecedores diversos, promovendo parcerias sustentáveis com coletivos, empreendedores e negócios de impacto social.

6. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS E INSTITUIÇÕES

A Usina dos Atos reconhece que a construção de uma sociedade mais justa e plural depende do **trabalho coletivo** e das parcerias com outras instituições, especialmente aquelas que atuam em territórios periféricos e em iniciativas **culturais e educacionais**. Assim, buscamos estabelecer relações pautadas na ética, na cooperação e na promoção da diversidade, da equidade e da inclusão.

Para isso, orienta-se:

- Fortalecer parcerias com instituições públicas e privadas, como CEUs, escolas, coletivos culturais e organizações do terceiro setor, que compartilhem dos mesmos **valores e princípios de DE&I**;
- Estimular que ações conjuntas, projetos e contratações realizadas em parceria também adotem práticas **inclusivas e antidiscriminatórias**;
- Compartilhar boas práticas, aprendizados e materiais formativos sobre **diversidade e inclusão** com parceiras e parceiros institucionais, contribuindo para o letramento e a multiplicação de saberes;
- Priorizar relações colaborativas baseadas em respeito, transparência e corresponsabilidade social, assegurando que cada parceria reflita o compromisso **ético e comunitário** da Usina dos Atos.



7. ACOLHIMENTO E CANAL DE DENÚNCIAS

A Usina dos Atos entende que a promoção da diversidade, equidade e inclusão só é possível em ambientes seguros, acolhedores e livres de discriminação, assédio ou qualquer forma de violência. Por isso, mantém um **canal de escuta e denúncia** voltado a todas as pessoas vinculadas à instituição (colaboradoras, educandas, prestadoras de serviço e parceiras) para o relato de situações que contrariem os princípios desta política. O canal de denúncias funciona por meio do e-mail **denuncia@usinadosatos.org.br**, de uso exclusivo para esse fim. As mensagens recebidas serão acompanhadas pelos membros do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, que têm a responsabilidade de garantir:

- **Sigilo e confidencialidade** de todas as informações compartilhadas;
- **Acolhimento e escuta** qualificada, sem julgamento ou exposição das partes envolvidas;
- **Encaminhamento adequado** de cada situação, conforme a natureza e gravidade do relato, podendo envolver a Diretoria ou o Conselho, quando necessário;
- **Registro e monitoramento** das ocorrências, de forma ética e com foco na prevenção de novos casos.

A Usina dos Atos reafirma seu compromisso com o cuidado e a ética nas relações, assegurando que **todas as pessoas tenham voz** e possam exercer plenamente seu direito de existir, trabalhar e criar em ambientes de respeito e segurança.





LINKS ÚTEIS E LEGISLAÇÕES DE REFERÊNCIA



https://

A seguir, listamos legislações, tratados e documentos de referência que fundamentam esta Política DE&I, bem como materiais complementares para consulta e aprofundamento:

LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS BRASILEIRAS E CONVENÇÕES

- Constituição Federal de 1988 - artigos 3º e 5º.
- Lei n.º 13.146 / 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- Lei n.º 10.098 / 2000 – Normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade.
- Lei n.º 10.048 / 2000 – Prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida.
- Lei n.º 10.436 / 2002 – Reconhecimento da Libras (Língua Brasileira de Sinais).
- Lei n.º 12.288 / 2010 – Estatuto da Igualdade Racial.
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU) e seu Protocolo Facultativo.
- Lei n.º 7.716 / 1989 – Discriminação racial (e outras leis correlatas).
- Lei nº 14.612/2023 – Igualdade Salarial;
- Lei nº 14.457/2022 – Emprega + Mulheres;
- Lei nº 14.624/2023 – Cordão de Girassol.

DOCUMENTOS E GUIAS DE APOIO

Declaração Universal dos Direitos Humanos - **CLIQUE AQUI!**

Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial - **CLIQUE AQUI!**

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - **CLIQUE AQUI!**

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - **CLIQUE AQUI!**

Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento - **CLIQUE AQUI!**



DISPOSIÇÕES FINAIS



A nossa Política DE&I entra em vigor a partir de sua aprovação pela Diretoria e pelo Conselho da Usina dos Atos, devendo ser divulgada amplamente a todas as pessoas **vinculadas à instituição**, bem como aos seus parceiros e parceiras.

A política deverá ser **revisada periodicamente**, preferencialmente a cada dois anos, ou sempre que houver necessidade de atualização decorrente de mudanças legais, institucionais ou sociais. O acompanhamento e a revisão ficarão **sob responsabilidade da Diretoria**, com apoio de outras equipes, garantindo a participação de pessoas representantes dos diferentes públicos da Usina.

Todas as pessoas envolvidas nas atividades da instituição são corresponsáveis por promover o cumprimento desta política e zelar para que seus princípios sejam incorporados às práticas cotidianas.

A Usina dos Atos reafirma, assim, seu compromisso com a construção de uma sociedade mais **justa, plural e equitativa**, reconhecendo a diversidade como base da criação, da aprendizagem e da transformação social.



10

GLOSSÁRIO



ACESSIBILIDADE: Conjunto de práticas e adaptações que garantem que todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, sensoriais, intelectuais, sociais ou culturais, possam participar plenamente dos espaços, atividades e comunicações. Inclui acessibilidade física, digital, atitudinal e comunicacional.

AÇÕES AFIRMATIVAS: Medidas temporárias e específicas que buscam corrigir desigualdades históricas e promover oportunidades equitativas para grupos minorizados. Exemplos: vagas afirmativas, cotas raciais, programas de capacitação, entre outras.

ASSÉDIO: Conduta indesejada que causa constrangimento, humilhação ou intimidação a outra pessoa. Pode ser moral, sexual ou institucional, e se manifesta por meio de gestos, palavras ou atitudes que violam a dignidade da pessoa.

CAPACITISMO: Discriminação, preconceito ou atitude que desvaloriza e exclui pessoas com deficiência, ao supor que são menos capazes ou produtivas. Pode ocorrer de forma explícita ou sutil, inclusive na linguagem e nas práticas diárias.

CISGÊNERO (PESSOA CIS): Pessoa cuja identidade de gênero está alinhada ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Exemplo: alguém registrado como mulher ao nascer e que se identifica como mulher é uma pessoa cisgênero.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA: Forma de se comunicar que busca representar e respeitar todas as pessoas, evitando estereótipos e expressões discriminatórias. Considera a diversidade de identidades, corpos, culturas, idades e habilidades, e preza por acessibilidade e linguagem respeitosa.

DISCRIMINAÇÃO: Ato de tratar uma pessoa ou grupo de maneira diferente e injusta com base em características pessoais como cor, raça, gênero, deficiência, LGBTQIAPN+, pessoas 60+ e integrantes de comunidades tradicionais. Pode ocorrer de forma direta ou indireta, consciente ou inconsciente.

DIVERSIDADE: Reconhecimento e valorização das múltiplas identidades, vivências, origens e perspectivas que compõem a sociedade. A diversidade enriquece os ambientes e fortalece a criatividade e a inovação.

EQUIDADE: Princípio que busca garantir oportunidades e condições justas para todas as pessoas, levando em conta as desigualdades históricas e estruturais. Diferente da igualdade, a equidade considera que pessoas em situações diferentes precisam de apoios diferentes.

ETARISMO: Preconceito, discriminação ou estereotipação com base na idade, especialmente contra pessoas jovens ou idosas, limitando suas oportunidades e reconhecimento.

EXPRESSÃO DE GÊNERO: É como a pessoa se expressa socialmente por meio de roupas, voz, gestos, linguagem e comportamento. Pode estar mais ou menos alinhada com padrões tradicionalmente vistos como “masculinos” ou “femininos”.

GRUPOS MINORIZADOS OU SUB-REPRESENTADOS: São grupos sociais historicamente marginalizados e que enfrentam desigualdades de acesso, permanência e progressão em diferentes espaços da sociedade, incluindo o mundo do trabalho. Essa sub-representação pode se dar em razão de preconceito estrutural, barreiras institucionais ou culturais que limitam oportunidades de forma sistemática. No contexto do Sebrae Roraima, são considerados grupos sub-representados, entre outros: pessoas negras, pessoas indígenas, PCDs, mulheres, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas 60+ e integrantes de comunidades tradicionais.

IDENTIDADE DE GÊNERO: É como a pessoa se percebe e se identifica em relação ao gênero. Pode se reconhecer como homem (cis ou trans), mulher (cis ou trans), uma combinação de ambos, nenhum ou outra identidade.

INCLUSÃO: É o ato de garantir que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, se sintam acolhidas, respeitadas, valorizadas e com condições reais de participação nas decisões e nos processos da organização. É ir além de apenas ter pessoas diversas no ambiente, promovendo a escuta, o diálogo e a igualdade de tratamento.

INTERSECCIONALIDADE: Conceito que reconhece que uma pessoa pode vivenciar diferentes formas de desigualdade ao mesmo tempo. Por exemplo, uma mulher negra com deficiência pode enfrentar barreiras que combinam racismo, machismo e capacitismo. A interseccionalidade ajuda a entender como essas opressões se sobrepõem e criam situações únicas de exclusão.

JUSTIÇA SOCIAL: Princípio que busca assegurar que todas as pessoas tenham acesso igualitário a direitos, oportunidades e recursos, superando desigualdades históricas e promovendo bem-estar coletivo.

LGBTFOBIA: Conjunto de atitudes, comportamentos e práticas discriminatórias contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transgêneros e outras identidades de gênero e orientações sexuais.

MICROAGRESSÃO: Ações, comentários ou gestos sutis que comunicam desrespeito, hostilidade ou preconceito a uma pessoa ou grupo. Mesmo que pareçam inofensivos, causam impacto emocional e reforçam desigualdades.



ORIENTAÇÃO SEXUAL: É por quem a pessoa sente atração afetiva, sexual e/ou romântica. Pode ser por pessoas de outro gênero (heterossexual), do mesmo gênero (homossexual), de mais de um gênero (bissexual), de todos os gêneros (pansexual), de nenhum (assexual), entre outras possibilidades.

PERTENCIMENTO: É o sentimento de estar incluído, respeitado e representado. Quando há pertencimento, as pessoas se sentem à vontade para serem quem são, contribuem com autenticidade e se veem como parte essencial do time e da cultura organizacional.

PESSOA NÃO-BINÁRIA: Pessoa que não se identifica exclusivamente como homem ou mulher. Pode se reconhecer com ambos, nenhum ou em outro lugar do espectro de gênero. Algumas pessoas não-binárias se consideram trans, outras não. O mais importante é respeitar a forma como cada pessoa se identifica.

RACISMO: Sistema de poder que hierarquiza pessoas com base em raça ou cor, gerando desigualdades, exclusão e privilégios. O racismo pode ser individual, institucional ou estrutural, e deve ser combatido de forma ativa e contínua.

TRANSGÊNERO (PESSOAS TRANS): Pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Por exemplo, alguém registrado como homem ao nascer e que se reconhece e vive como mulher é uma mulher trans.

TRAVESTI: Pessoa trans cuja identidade de gênero é feminina. O significado está mais relacionado a aspectos políticos e culturais, especialmente na América Latina. Importante: como a travesti é uma identidade feminina, os pronomes corretos são os femininos (A travesti).

VIESES INCONSCIENTES: Julgamentos automáticos ou estereótipos que influenciam nossas percepções e decisões sem que tenhamos consciência disso. Eles podem gerar exclusões sutis e desigualdades em ambientes de trabalho, convivência e educação.





TRANS CENDE _MOS

Esse documento contou com a revisão e a validação da Transcendemos - Consultoria em Diversidade e Inclusão.



**Usina
dos Atos**

WWW.USINADOSATOS.ORG.BR