

POLÍTICA DE
**Diversidade,
Inclusão
& Equidade**

1 Apresentação

O DA FONTE ADVOGADOS ("DFA"), como agente promotor da responsabilidade social, se empenha para estimular a inclusão e a cidadania, por meio de ações contínuas que suportam a diversidade e incentivam o diálogo, a empatia e o aprendizado constantes.

Os valores institucionais do DFA estão intimamente ligados à valorização das pessoas. A crença de que "Juntos, vamos mais longe" contribui para estreitar laços e estimular a construção coletiva de um ambiente de trabalho íntegro, pautado pelo respeito, livre de preconceito, discriminação e assédio.

O DFA acredita que a diversidade torna um escritório de advocacia melhor e mais forte. O respeito e promoção da diversidade são fundamentais para a construção de ambientes inclusivos, criativos e seguros, onde as pessoas possam se sentir livres e incentivadas para se desenvolver e atingir seus potenciais. A diversidade pode impactar positivamente todos os *stakeholders* no alcance de resultados inovadores e soluções inclusivas, contribuindo com toda a cadeia de negócios.

Como parte do compromisso do DFA em relação ao tema, foi institucionalizado o Comitê de Diversidade, Inclusão e Equidade (“Comitê de DI&E” ou simplesmente “Comitê”) que trabalha na construção de um ambiente integrador, valorizando a pluralidade, a igualdade de raça, gênero e orientação sexual, prezando também pelo respeito a todas as religiões e pela inclusão de pessoas com deficiência.

Com foco na execução de boas práticas, incluindo ações afirmativas, que serão revisadas anualmente para monitorar o progresso e assegurar sua eficácia, a atuação do Comitê de DI&E priorizará as seguintes vertentes:

- **Estratégias para a promoção da Diversidade e Inclusão**
- **Cultura Organizacional**
- **Diversidade e equidade**
- **Promoção da equidade de gênero**
- **Promoção da equidade racial**
- **Promoção dos direitos LGBTQIAPN+**
- **Respeito à liberdade religiosa**

O DFA se responsabiliza pelos compromissos firmados e pela transparência, consciente dos desafios inerentes à jornada contínua para promoção da diversidade, inclusão e equidade.

2 Descrição da política e objetivo

Esta Política de Diversidade, Inclusão e Equidade (“Política” ou “Política de DI&E”) foi elaborada com fundamentação na Declaração Universal de Direitos Humanos, nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, na Lei nº 9.029 - Combate à Discriminação, Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão, Diretrizes do Pacto Global, Lei nº 7.716/1989 - Lei CAÓ - Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência Nacional; Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha; Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência; Lei nº 13.718/2018 - Lei da Importunação Sexual; Decreto nº 8727/2016 - Decreto de Uso do Nome Social; e na Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

2.1 Objetivo

O objetivo desta Política de DI&E é potencializar a cultura institucional do DFA para promoção da diversidade, inclusão e equidade de forma transversal, com o estabelecimento de princípios, diretrizes e compromissos de implementação de práticas afirmativas.

2.2 Abrangência da Política

Esta política se aplica a todos os sócios e colaboradores do DFA em suas relações internas, bem como aos relacionamentos do DFA com seus clientes, fornecedores e outras organizações parceiras. Em atenção ao compromisso social assumido, os sócios e colaboradores do DFA são também responsáveis por defender os princípios desta política junto aos clientes, fornecedores e parceiros.

2.3 Áreas Tutoras

As seguintes áreas do DFA são definidas como tutoras da implementação e observância desta Política de DI&E:



2.4 Anexos

Esta Política também é composta pelos seguintes anexos, incluídos ao final:



Anexo 01:

Posicionamento Oficial do DFA com relação à diversidade, inclusão e equidade.



Anexo 02:

Conceitos e Definições, para apoiar na interpretação e implementação desta Política.

3 Princípios

Esta Política adota uma abordagem baseada em princípios fundamentais para a promoção da diversidade, inclusão e equidade. O DFA se compromete a se pautar pelos princípios elencados abaixo na sua atuação e nos seus processos para tomada de decisões.

3.1 Promoção da diversidade, inclusão e equidade

Promover a diversidade, a inclusão e a equidade.

A diversidade é um conjunto de diferenças que nos tornam únicos. A inclusão, por sua vez, é o processo de envolver e valorizar todas as pessoas independentemente de suas diferenças e identidades sociais. A equidade reconhece que há pontos de partida desiguais, abordando esse desequilíbrio para tentar minimizá-lo.

3.2 Boa-fé e garantia dos valores éticos

Seguir um padrão ético de conduta nas diversas relações e tomadas de decisão, prezando pelo cuidado, respeito, confiança, lealdade, probidade, cooperação e razoabilidade. Repudiar qualquer ato de discriminação, praticados internamente ou externamente, envolvendo qualquer *stakeholder*.

3.3 Respeito às diferenças

Respeitar as particularidades de todos, considerando as diferenças que tornam as pessoas únicas, a fim de valorizar perspectivas distintas e agregadoras e dirimir desigualdades. A diversidade permeia o ambiente interno e externo e deve ser respaldada pelo respeito e pela valorização da pluralidade de identidades e características.

3.4 Promoção da saúde

Manter um ambiente que valorize o ser humano no âmbito pessoal e profissional, favorável à promoção da saúde física, emocional e psicológica.

3.5 Aprendizagem dialógica

Promover diálogos igualitários, em que se reconhece a inteligência cultural de todas as pessoas.

O princípio de Aprendizagem Dialógica preza por interações que favorecem a criação de sentido pessoal e social, guiadas pelo sentimento de solidariedade, em que a igualdade e a diferença são valores compatíveis e mutuamente enriquecedores.

3.6 Declaração Universal dos Direitos Humanos

Atuar de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Documento marco na história dos direitos humanos e elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo, a Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948. Norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações, a declaração estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos ¹.

**1 Declaração Universal dos Direitos Humanos |
As Nações Unidas no Brasil**

3.7 Objetivos de desenvolvimento sustentável

Trabalhar para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos pela Organização das Nações Unidas. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade ².

3.8 Princípios do Pacto Global

O DFA é signatário do Pacto Global da ONU e apoia os dez princípios Universais nele estabelecidos sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção ³.

2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável |
As Nações Unidas no Brasil

3 Pacto Global

4 Diretrizes e compromissos

O DFA estabeleceu as seguintes diretrizes e compromissos com a promoção da diversidade, inclusão e equidade:

4.1 Promoção ativa e valorização da pluralidade

A promoção ativa dos grupos sociais que formam o ambiente diverso da instituição e o reconhecimento de que o impulsionamento da representatividade desses grupos contribui para um ambiente mais inclusivo, inovador e transformador.

4.2 Conscientização em prol de grupos minorizados

A abordagem de vieses inconscientes sistêmicos e individuais, com o objetivo de combater práticas indesejadas e desalinhadas com os princípios estabelecidos nesta Política, incluindo a revisão de processos para reduzir o viés inconsciente na tomada de decisões, a fim de criar uma cultura diversa e inclusiva de grupos minorizados.

4.3 Monitoramento e análise de dados

A fim de acompanhar o progresso contínuo do objetivo desta Política, será realizado monitoramento sobre dados e processos do DFA que sejam relevantes para a promoção da diversidade, inclusão e equidade, estabelecendo indicadores mensuráveis e comparáveis com referências de mercado e/ou com dados de pesquisas setoriais.

4.4 Integração com outras políticas e movimentos

Na medida em que for possível e relevante, conforme avaliação das Áreas Tutoras, preza-se pela integração e diálogo entre as iniciativas do DFA para implementação desta Política e as ações, movimentos e políticas adotados por *stakeholders* para promoção da diversidade e inclusão no território de atuação do escritório. Para tanto, o DFA procura se engajar no desenvolvimento e implementação de programas de diversidade e inclusão por meio de redes de afinidade construídas com seus *stakeholders*.

4.5 Liderança inclusiva

Tem-se como compromisso a formação de líderes inclusivos, considerados como essenciais à implementação desta Política. Nesse sentido, serão adotadas periodicamente iniciativas de sensibilização e capacitação das lideranças quanto à temática da diversidade e inclusão, possibilitando que elas sejam exemplos de respeito e comunicação inclusiva.

4.6 Multiculturalismo e ações afirmativas

Aumentar a diversidade demográfica dos colaboradores em todos os níveis do negócio e desenvolver sua competência cultural para entender as necessidades dos clientes. Estimular a inclusão de grupos minoritários para desenvolver perspectivas distintas. Respeitar o nome social das pessoas dentro e fora do escritório, inclusive possibilitando a utilização desses nos canais oficiais da organização.

4.7 Estratégia de atuação

Cada uma das vertentes prioritárias indicadas nesta Política será contemplada por uma estratégia de abordagem específica, incluindo suas ações e objetivos, sem prejuízo de um acompanhamento e revisão periódica acerca das demais vertentes a serem abordadas pelo Comitê.

4.8 Processos seletivos inclusivos

Tem-se como compromisso realizar atualização das etapas do processo seletivo a fim de fortalecer o acesso para grupos minoritários, concedendo oportunidade para profissionais de diferentes gêneros, raças, orientação sexual, idade, religião, entre outros, ingressarem no mercado de trabalho em condições equitativas.

4.9 Treinamentos

Capacitar as pessoas sobre conceitos, expressões e termos adequados em relação aos temas de diversidade, inclusão e equidade, com o compromisso de abordar o tema de forma contínua e inclusiva, prezando para que todos os colaboradores se sintam abertos ao diálogo.

4.10 Comunicação inclusiva e acessível

Trabalhar com ferramentas de comunicação inclusiva, pensando em formatos e recursos que levem em consideração a diversidade de pessoas, com e sem deficiência.

5 Governança da Política

A governança para implementação desta Política de DI&E é realizada mediante a assunção de papéis e responsabilidades pelas Áreas Tutoras e pelos diversos públicos que compõem o DFA, conforme elencado abaixo:

Conselho de Administração

- **GARANTIR** que a Política está alinhada à identidade organizacional;
- **OBSERVAR** a aplicação dos princípios desta Política nos processos de tomada de decisão;
- **VALIDAR E ORIENTAR** o desenvolvimento da estratégia e metas para implementação desta Política;
- **VALIDAR E ORIENTAR** eventuais revisões do conteúdo desta Política e do Posicionamento Oficial do DFA;
- **ANALISAR** a viabilidade das ações propostas pelo Comitê de DI&E e se elas estão em consonância com o orçamento, estratégia e valores institucionais.

- > **GARANTIR** a aplicação desta Política e zelar pelo cumprimento de seus princípios em todas as suas decisões;
- > **APOIAR** a implantação das iniciativas planejadas pelo Comitê de DI&E, facilitando as ações relacionadas à sua área;
- > **GERENCIAR** o regimento interno do Comitê de DI&E;
- > **INCENTIVAR** a formação de líderes que valorizem a diversidade, inclusão e equidade;
- > **PROMOVER** capacitações e estimular a criação de um ambiente de trabalho inclusivo onde as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e com suporte para se desenvolverem;
- > **APOIAR** na resolução de dúvidas e condutas relacionadas a situações envolvendo temas de diversidade e inclusão, incluindo o posicionamento adotado pelo DFA junto a seus públicos de interesse. Reportar ao Conselho de Administração sobre o progresso do objetivo desta Política e participar de discussões com seus membros e com Comitê de DI&E.
- > **COORDENAR** o preenchimento do relatório anual de progresso do DFA no âmbito de seu compromisso como signatário do Pacto Global, contando com o apoio do Comitê de DI&E e da área de Comunicação.

Comunicação

- **COORDENAR E IMPLEMENTAR** ações de comunicação que promovam a agenda de diversidade e inclusão no DFA e perante seus públicos de interesse, atuando nas vertentes prioritárias indicadas nesta Política, por meio de uma comunicação transversal e inclusiva;
- **APOIAR** a implantação das iniciativas planejadas pelo Comitê de DI&E, facilitando as ações relacionadas à sua área;
- **DISSEMINAR** no DFA os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS e seus indicadores, para promover engajamento e colaboração da equipe no atendimento das metas estabelecidas na Agenda 2030 da ONU;
- **REPORTAR** ao Conselho de Administração sobre o progresso da estratégia de comunicação de temas relacionados à diversidade e inclusão;
- **APOIAR** o DHO no preenchimento do relatório anual de progresso do DFA no âmbito de seu compromisso como signatário do Pacto Global.

Compliance

- **GARANTIR** que o assédio e a discriminação não sejam tolerados no local de trabalho, bem como assegurar que, caso ocorra qualquer desvio de conduta que implique o descumprimento do que estabelece essa Política, sejam tomadas as devidas providências, conforme estabelece o Código de Ética e Conduta.

Comitê de Diversidade, Inclusão & Equidade

- **PROPOR** estratégias, projetos e planos de ação para implementação desta Política, contribuindo para o desenvolvimento e execução das atividades previstas;
- **ANALISAR** e abordar assuntos que representam riscos ou tenham impacto direto nos resultados do DFA e no relacionamento com seus *stakeholders*, com foco nos temas relacionados a esta Política e à diversidade e inclusão;
- **OBSERVAR** as diretrizes desta Política e o Posicionamento Oficial do DFA, promovendo seu entendimento e compreensão junto aos demais colaboradores e a sua integração às práticas e procedimentos de gestão do DFA;
- **REALIZAR** a revisão da Política de Diversidade e Inclusão e do Posicionamento Oficial do DFA sobre diversidade e Inclusão, quando necessário, identificando pontos de melhoria;
- **APOIAR** o DHO no preenchimento do relatório anual de progresso do DFA no âmbito de seu compromisso como signatário do Pacto Global.

Lideranças

- **GARANTIR** condições para o engajamento das equipes com os temas de diversidade e inclusão e para o cumprimento das diretrizes desta política;
- **PRATICAR** comunicação inclusiva e promover um ambiente de trabalho íntegro, pautado pelo respeito, livre de preconceito, discriminação e assédio.

- **RESPONSABILIZAR-SE** por seus próprios comportamentos e contribuições;
- **CONTRIBUIR** para uma cultura na qual as diferenças individuais são compreendidas, respeitadas e valorizadas;
- **AJUDAR** a construir um local de trabalho onde as pessoas se sintam seguras;
- **AGIR** com respeito e integridade de acordo com o Código de Ética e Conduta do DFA;
- **DESENVOLVER** suas atividades e responsabilidades respeitando e seguindo as diretrizes previstas nesta Política;
- **ESTIMULAR** um ambiente de trabalho e de relacionamento com os diferentes públicos do escritório que valorize a diversidade, seja inclusivo, respeitoso e acessível. Espera-se que cada colaborador contribua com as ações realizadas pelo DFA neste sentido;
- **NÃO PRATICAR** desrespeito, assédio e discriminação. As situações contrárias à valorização da diversidade e inclusão devem ser resolvidas por meio de Canal de Colaboração e/ou diálogo franco e aberto entre as pessoas direta ou indiretamente envolvidas, tendo as lideranças e gestores, responsabilidades no encaminhamento para as soluções e no monitoramento destas questões, visando também ao aprendizado e ao crescimento pessoal e profissional dos envolvidos.

6 Desvios

Caso ocorra qualquer situação que não esteja em concordância com os princípios e as diretrizes desta Política e/ou do Código de Ética e Conduta do DFA, especialmente no que se refere a qualquer tipo de ato preconceituoso ou discriminatório, envolvendo colaboradores, clientes, fornecedores ou parceiros, o Canal de Colaboração deverá ser acionado, para que a infração seja devidamente registrada e avaliada pelo setor de Compliance, por meio de processo pré-definido.

O setor de Compliance atuará de forma transversal, com relação aos registros de eventuais desvios envolvendo qualquer stakeholder do DFA, contribuindo com o adequado cumprimento integral do que estabelece esta Política e o Código de Ética e Conduta. O setor de Compliance será responsável pela apuração das evidências e andamento do processo investigativo referente às denúncias realizadas. O DFA assegura que todas as denúncias recebidas são sigilosas, e que, caso os envolvidos desejem se identificar, suas identidades permanecerão em sigilo.

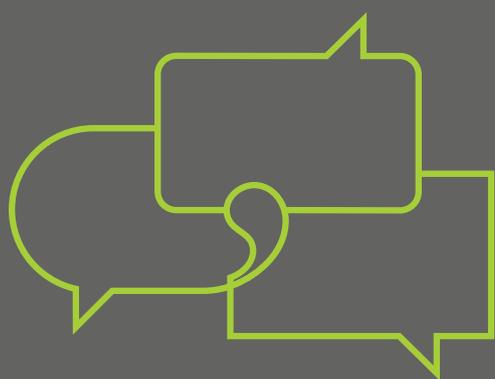
A aplicação de medidas disciplinares por infrações qualificadas nesta Política, assim como em outras Políticas Internas do DFA, será executada pelo setor de Compliance, mediante prévia deliberação do Conselho de Administração, observadas as disposições da legislação vigente e as sanções contratuais previstas.

7 Atualização da política e do posicionamento

Esta Política e o Posicionamento do DFA serão revisados anualmente, pelo Comitê de DI&E, para identificação de potenciais melhorias. A revisão da Política e do Posicionamento estarão sujeitos à orientação e validação do CAD.

8 Divulgação e disponibilização

A divulgação desta Política de DI&E, incluindo o Posicionamento Oficial, será realizada de forma ampla e irrestrita, disponibilizada publicamente no site institucional do DFA, na sua intranet, e enviada por e-mail para todos os colaboradores.



*Comitê
de Diversidade,
Inclusão
& Equidade*

da FONTE,
advogados

Diversos e inclusivos, vamos ainda mais longe

O DA FONTE ADVOGADOS tem se relacionado com um público amplo e diverso ao longo de seu crescimento institucional, desde sua fundação em 2000. Atualmente, o escritório conta com uma equipe composta por mais de 140 pessoas, dentre advogadas e advogados, estagiárias e estagiários, e equipe administrativa, em seis cidades de três regiões do Brasil.

Os valores fundamentais do escritório estão intrinsecamente ligados à valorização das pessoas e a promoção de um ambiente coletivo saudável, baseado no respeito, livre de preconceito, discriminação e assédio. O DA FONTE ADVOGADOS acredita que criar um ambiente de trabalho diverso, igualitário e inclusivo é uma prioridade estratégica que estimula a criatividade, a inovação e a conexão com pessoas e comunidades, contribuindo para a eliminação de desigualdades e injustiças sociais.

A crença de que "Juntos, vamos mais longe" também é praticada por meio de projetos de Responsabilidade Social. Desde sua fundação, o DA FONTE ADVOGADOS apoia organizações do terceiro setor que promovem a inclusão e a cidadania. O apoio é prestado por incentivos e ações Pro Bono que colocam o empenho e a técnica da equipe do escritório a serviço da construção de uma sociedade mais justa.

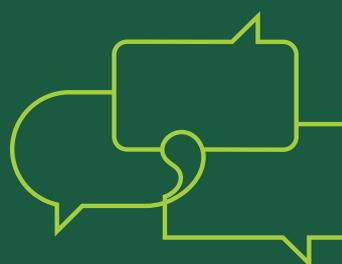
Através de uma abordagem autorresponsável, o DA FONTE ADVOGADOS busca, por meio de esforços contínuos entre seus colaboradores, incorporar a diversidade, inclusão e equidade em sua cultura institucional.

Como parte de seu compromisso com essas questões, o escritório criou, no início de 2022, o Comitê de Diversidade, Inclusão & Equidade, com o objetivo de contribuir para uma sociedade mais acolhedora e segura para todos. Investindo de maneira concreta em sua cadeia de valor e implementando boas práticas, incluindo ações afirmativas, o Comitê de DI&E prioriza, em seu primeiro ciclo de ações, os seguintes temas:

- **Estratégias para a promoção da Diversidade e Inclusão**
- **Cultura Organizacional**
- **Diversidade e equidade**
- **Promoção da equidade de gênero**
- **Promoção da equidade racial**
- **Promoção dos direitos LGBTQIAPN+**
- **Respeito à liberdade religiosa**

O DA FONTE ADVOGADOS e o seu Comitê de DI&E acreditam que a responsabilidade de construir uma sociedade mais justa e diversa começa por um ambiente de trabalho que reflita o respeito à diversidade e às pessoas. Por isso, continuarão a dedicar esforços para garantir a aplicação de seu Código de Ética e Conduta, que afirma: "O respeito à diversidade e nossas diferenças nos completam e nos tornam melhores".

É fundamental compreender que a promoção da Diversidade, Inclusão e Equidade, no DA FONTE ADVOGADOS e na sociedade, não se implementa por ações isoladas, mas sim por meio de uma jornada permanente e ativa, que exige diálogo constante, aprendizado e empatia. O DA FONTE ADVOGADOS reconhece os desafios a serem enfrentados e está comprometido em avançar consistentemente nessa jornada.



AÇÕES AFIRMATIVAS: São políticas públicas ou de iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todos.

ALIADO (A): Pessoas que, independentemente da orientação sexual gênero, raça, religião, idade, capacidade, tomam ação para promover os direitos e a inclusão LGBTQIAPN+ e outros grupos.

ASSEXUAL: Pessoas que não sentem nenhuma atração sexual, seja pelo sexo/gênero oposto ou pelo mesmo sexo/gênero.

ASSÉDIO MORAL: Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que o expõe a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções.

ASSÉDIO SEXUAL: Consiste no fato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

BISSEXUAL: Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com ambos os sexos/gêneros.

CAPACITISMO: Trata-se de comportamentos preconceituosos que hierarquizam as pessoas com deficiência em função da adequação dos seus corpos a um ideal de perfeição e capacidade funcional. Com base no capacitismo discriminam-se as pessoas com deficiência.

CIS GÊNERO: Pessoas não trans, ou seja, se identificam, em todos os aspectos com o gênero atribuído ao nascer.

DIREITOS HUMANOS: De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade.

DISCRIMINAÇÃO: Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

DIVERSIDADE: É todo o espectro das diferenças humanas, que podem incluir características visíveis, como idade, sexo, deficiência e origem étnica, ou aspectos invisíveis, como status socioeconômico, civil e orientação sexual.

ESG: Do inglês, Environmental, Social and Governance, é um conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se a operação de uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada.

EQUIDADE: O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdades existentes entre os indivíduos para assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade.

ETARISMO: É o preconceito em relação à velhice e às pessoas mais velhas, baseado na crença de que o avanço da idade é algo associado a estar obsoleto, não ter vitalidade, produtividade ou na valorização apenas da juventude.

ETNIA: Refere-se ao âmbito cultural; um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas.

FEMINISMO: É um movimento social e político que busca conquistar o acesso a direitos políticos, sociais e econômicos iguais entre os gêneros.

GORDOFOBIA: Ocorre por meio de processos de discriminação social das pessoas que não se adequam ao padrão corporal de beleza considerada ideal, tendo como auxílio o discurso da medicina e do apelo estético.

GRUPOS MINORITÁRIOS: As minorias podem ser discriminadas por diversos motivos. Alguns exemplos são: étnicos, religiosos, de gênero, de sexualidade, linguísticos, físicos e culturais.

GRUPOS MINORIZADOS: Uma minoria não está sempre em menor número na sociedade, por isso é correto dizer que grupos minorizados têm pouca representação social, econômica e política, ainda que representem mais de 50% da população, como negros e mulheres no Brasil.

HETEROSSEXUAL: Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do sexo/gênero oposto.

IDENTIDADE DE GÊNERO: Forma como cada pessoa se percebe e se expressa em relação ao gênero cisgênero, transgênero, não-binário, agênero, gênero fluido.

IGUALDADE: A igualdade é considerada um princípio formal da democracia, o que equivale a dizer que todos são iguais em direitos e obrigações estabelecidos nos termos constitucionais.

INCLUSÃO: A inclusão se refere a um sentimento cultural e ambiental de pertencimento. Pode ser avaliado por meio da forma como as pessoas são valorizadas, respeitadas, aceitas e incentivadas a participar totalmente da sociedade.

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA: Advém do racismo e da discriminação religiosa. Trata-se de prática ilegal que atenta contra o direito de crença dos demais.

INTERSEXO: Pessoas que nascem com características sexuais que não se encaixam na definição padrão masculino-feminino.

LÉSBICA: Pessoa do gênero feminino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero feminino.

LGBTQIAPN+FOBIA: Pode ser definida como o medo, aversão, fenômenos de intolerância ou ódio irracional a todas as pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferente dos padrões heteronormativos.

LINGUAGEM INCLUSIVA: A linguagem inclusiva ou não sexista é aquela que busca comunicar sem excluir ou invisibilizar nenhum grupo.

LINGUAGEM NEUTRA: A linguagem neutra ou não binária, embora tenha o mesmo propósito de incluir a todas as pessoas, apresenta propostas para alterar o idioma.

MACHISMO: É a ideia de que existem diferenças entre homens e mulheres, que fazem deles grupos de pessoas totalmente distintas com papéis específicos, sendo os homens superiores.

NOME SOCIAL: Refere-se à designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida.

ORIENTAÇÃO SEXUAL: Inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração afetiva, sexual e emocional por pessoas de gênero diferente, ou do mesmo gênero.

PANSEXUAL: Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com outras pessoas, independente da sua identidade de gênero, orientação sexual, ou sexo biológico.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

PRECONCEITO: Preconceito é o julgamento que se faz sobre uma pessoa, sem conhecê-la, diante de alguma característica que esta possua.

QUEER: Pessoas que têm sua expressão de gênero não restritas às normas sociais.

RAÇA: Categorização utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele e com o objetivo de assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos podem designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

RACISMO: Forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

REPRESENTATIVIDADE: Quando se fala em inclusão de diversidades, representatividade é espelhar a demografia de nossa sociedade nos amplos espaços de poder que frequentamos.

TRANSSEXUAL: Pessoa que possui identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento.

TRAVESTI: Construção de gênero feminino, oposta ao sexo biológico, seguido de uma construção física de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade.