



# **POLÍTICA DE GÊNERO E DIVERSIDADE**

**REDE DE SEMENTES  
DO CERRADO (RSC)**



# POLÍTICA DE GÊNERO E DIVERSIDADE REDE DE SEMENTES DO CERRADO (RSC)

DATA	VERSÃO	DESCRIÇÃO	AUTORA	APROVADO POR
27/08/2025	1.1	Inicial	Mari Rosa de Souza	Comitê Participativo de Gênero e Diversidade.

## 1. PREMISSA

A Rede de Sementes do Cerrado (RSC) tem como missão conectar os elos da restauração, com o protagonismo das comunidades, na conservação do Cerrado. Acreditamos que um ambiente de trabalho respeitoso, equitativo e acolhedor é essencial para alcançar nossos objetivos sociais e ambientais, refletindo os valores que defendemos em nossas práticas internas e externas.

A **Política de Gênero e Diversidade** surge como um marco no compromisso da RSC em promover a equidade de gênero e a inclusão em todas as suas dimensões. Este documento foi desenvolvido com base em um diagnóstico participativo e propõe diretrizes explícitas e práticas para orientar a gestão e a governança da organização. Seu objetivo é assegurar que as pessoas colaboradoras, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual ou condição social, tenham igualdade de oportunidades e reconhecimento de suas contribuições na RSC e na sociedade.

A política também reflete o **compromisso da RSC com a transparência, a justiça social e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso**. Por meio dela, buscamos não apenas corrigir desigualdades históricas, mas também criar uma cultura organizacional que valorize a diversidade como um ativo estratégico para a nossa missão.

## 2. Objetivo Geral

O objetivo desta política é garantir que a equidade de gênero e a inclusão sejam princípios centrais nas práticas de gestão e governança da Rede de Sementes do Cerrado, promovendo mudanças estruturais e culturais que assegurem condições

justas e igualitárias para o desenvolvimento pessoal e profissional de mulheres e demais pessoas colaboradoras.

### 3. Objetivos Específicos

A Política de Gênero e Diversidade da RSC orienta suas ações para alcançar os seguintes objetivos específicos:

1. Implementar práticas inclusivas e equitativas nos processos de recrutamento e seleção, assegurando a inclusão da diversidade de gênero e de outros marcadores sociais nos quadros da organização.
2. Promover a transparência e a justiça nos critérios de promoção e remuneração, eliminando desigualdades de gênero, raça e outros marcadores.
3. Ampliar as oportunidades de participação feminina em espaços de decisão e liderança, fortalecendo a representatividade nos cargos estratégicos e refletindo esse compromisso também nos projetos desenvolvidos para manutenção do cerrado de pé.
4. Garantir condições de trabalho que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com benefícios voltados para a saúde mental e o autocuidado.
5. Sensibilizar e capacitar toda a equipe sobre temas como igualdade de gênero, compreendida para além da binaridade homem-mulher, vieses, interseccionalidades, direitos das mulheres, pautas LGBTQIAPN+ e práticas de comunicação inclusiva, promovendo um ambiente de trabalho pautado no respeito, na empatia e na valorização da diversidade.
6. Desenvolver uma gestão de pessoas voltada para a valorização individual e coletiva, promovendo o crescimento interno e o alinhamento às diretrizes de inclusão e diversidade.
7. Garantir que as diretrizes dessa política se façam presentes nos Programas e Projetos da RSC.

### 4. Princípios e Valores

A Política de Gênero e Diversidade RSC é fundamentada em princípios que orientam todas as ações e decisões da organização. São eles:

- **Celebração do Cerrado:** Cultivamos o entusiasmo, o amor e a conexão

profunda com o Cerrado, reconhecendo sua riqueza ecológica, social e cultural. Cuidamos e defendemos seus ecossistemas, em parceria com povos e comunidades tradicionais que o habitam e o protegem. Valorizamos seus saberes ancestrais e formas de vida, e nos engajamos em ações que celebrem a beleza, a resistência e a importância do Cerrado como um bioma essencial à vida.

- **Cuidado com o bem viver:** Zelamos pelo bem viver de forma ampla e integradora, promovendo o cuidado mútuo, a escuta sensível, a valorização das relações saudáveis e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Buscamos cultivar ambientes seguros, respeitosos e afetivos, que favoreçam a saúde mental, o autocuidado e o florescimento individual e coletivo, dentro e fora da instituição.
- **Valorização da diversidade:** Prezamos por um ambiente plural, inclusivo e respeitoso, no qual a diversidade seja reconhecida como fonte de potência e transformação. Incluímos e apoiamos pessoas negras, indígenas, quilombolas, PCDs, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas mais velhas e outras identidades historicamente marginalizadas. Buscamos criar condições reais de permanência, pertencimento e protagonismo dessas pessoas, respeitando os modos de vida, as culturas e os saberes tradicionais das comunidades com as quais dialogamos.
- **Construção colaborativa:** Atuamos de forma transparente e participativa, acreditando que o diálogo, a escuta ativa e o acolhimento são caminhos essenciais para a construção de soluções coletivas e sustentáveis. Estimulamos a corresponsabilidade e a cooperação entre pessoas, setores e parceiros, tanto dentro da instituição quanto em nossas articulações com redes, movimentos sociais e comunidades.
- **Engajamento e compromisso:** Somos movidas por propósito, atuando com paixão, responsabilidade e coerência diante das causas que abraçamos. Mantemos firme o compromisso com os acordos estabelecidos, com os princípios da justiça socioambiental e com a transformação social, dedicando tempo, energia e escuta ativa às pessoas e territórios com os quais nos vinculamos.
- **Integridade:** Prezamos por uma atuação ética, transparente e honesta, guiada pela coerência entre discurso e prática. Tomamos decisões com responsabilidade, respeitando os direitos humanos, a justiça social e os princípios de dignidade, solidariedade e equidade.

## 5. DIRETRIZES

A seguir, apresentamos as diretrizes que orientam a implementação da Política de Gênero e Diversidade da RSC. Elas foram desenvolvidas para garantir práticas justas, inclusivas e alinhadas aos valores institucionais.

### 5.1. Campo de Aplicação

5.1. A presente política incentiva as pessoas colaboradoras, estagiárias, aprendizes, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e toda e qualquer pessoa envolvida na relação organizacional a promover relações inclusivas, com foco na **integração de gênero** em suas práticas, valorização da diversidade e estímulo à prática de atividades que promovam um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, respeitoso e ético.

#### 5.1.2 Combate às Práticas Discriminatórias

A RSC repudia expressamente qualquer forma de intimidação, preconceito, bullying, discriminação (em razão de gênero, raça, condição física, idade, orientação sexual, classe social, religião e cultura) ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional). Da mesma forma, não são toleradas agressões físicas e/ou verbais, desrespeitos, constrangimento e/ou humilhações.

#### 5.1.3 Propósito

##### O que a RSC espera da Política de Gênero e Diversidade?

Por meio desta Política, a **Rede de Sementes do Cerrado (RSC)** espera promover uma cultura organizacional que valorize a equidade, a inclusão e a empatia, tanto no ambiente de trabalho quanto nas relações externas. A política reflete o compromisso da RSC em atuar como catalisadora de boas práticas e em fomentar a diversidade como um diferencial estratégico.

A RSC espera que todas as pessoas colaboradoras, comunidades atendidas e parceiros, independentemente de sua posição ou hierarquia:

- **Cultivem boas práticas sociais dentro e fora do ambiente organizacional,**

agindo com empatia, gentileza, respeito e coleguismo;

- **Contribuam para a manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo**, que valorize a inclusão de gênero e a diversidade como força motriz para o desenvolvimento do trabalho em equipe e favoreça a colaboração entre todas as pessoas;
- **Estimulem o olhar empático e respeitoso** nas relações com colegas de trabalho, fornecedores, clientes, prestadores de serviços e demais envolvidos, rejeitando qualquer forma de discriminação ou exclusão com base em gênero, raça, cor, idade, orientação sexual, classe social, cultura, religião ou qualquer outra característica;
- **Repudiem todas as formas de preconceito, racismo, sexismo, homofobia, etarismo e/ou outras exclusão de pessoas**, promovendo ativamente a equidade e o respeito dentro e fora da organização;
- **Cooperem diariamente para desenvolver a inclusão de gênero, raça, etnia, dentre outros marcadores, participando e fomentando** atividades e iniciativas que reforcem o compromisso da RSC com a equidade de gênero, justiça social e os direitos humanos.

Este propósito reflete a visão da RSC de que a inclusão é uma responsabilidade coletiva e que cada agente tem um papel fundamental na construção de um espaço de trabalho mais igualitário, acolhedor e respeitoso.

## **5.2. Ambiente de trabalho**

Promoção contínua de campanhas, ações educativas e iniciativas de sensibilização voltadas para a prevenção e o combate à discriminação no ambiente de trabalho, fortalecendo uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa.

### **5.2.1 Recrutamento e Seleção**

Os processos de recrutamento e seleção são conduzidos em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta Política, com vistas à mitigação de vieses inconscientes e à prevenção da reprodução de estereótipos e práticas discriminatórias. Tais processos visam assegurar a equidade e a imparcialidade na avaliação de candidaturas, promovendo a inclusão da diversidade. Ademais,

pessoas líderes e gestoras são incentivadas a adotar critérios que favoreçam a composição de equipes plurais, alinhadas aos princípios de representatividade e justiça organizacional.

Os editais e comunicações de vagas deverão utilizar uma linguagem inclusiva, que evite termos ou expressões que possam reforçar estereótipos de gênero, raça ou classe. Além disso, serão estabelecidas metas para aumentar a representatividade de mulheres, pessoas negras, indígenas e de comunidades tradicionais em todos os níveis hierárquicos, com especial atenção para os cargos de liderança.

Critérios objetivos e padronizados serão aplicados em todas as etapas dos processos seletivos, eliminando subjetividades e reduzindo o impacto de vieses inconscientes.

### **5.2.2 Liderança e gestão de pessoas**

A gestão de pessoas da RSC será orientada por práticas que valorizem o desenvolvimento individual e coletivo, promovendo a retenção de talentos e alinhando a equipe às diretrizes de inclusão e diversidade.

As lideranças serão capacitadas para adotar uma abordagem inclusiva no acompanhamento de suas equipes, assegurando que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades de crescimento. Programas de avaliação de desempenho serão aplicados de forma justa e transparente, com foco no desenvolvimento contínuo e na valorização das contribuições individuais de cada pessoa colaboradora.

### **5.2.3 Embarque**

A RSC reconhece que o início da jornada de uma nova pessoa colaboradora é um momento estratégico para fortalecer o sentimento de pertencimento, promover a integração com a equipe e alinhar expectativas com os valores institucionais. Por isso, compromete-se a implementar um processo de embarque (também chamado de *onboarding*) que seja inclusivo, acolhedor e alinhado à sua cultura organizacional.

#### **As diretrizes para o embarque são:**

- Boas-vindas institucionais: Envio de mensagem interna de acolhimento assinada

pela diretoria e/ou, apresentando a nova pessoa colaboradora para toda a equipe, bem como sua função na RSC;

- Envio de um kit de integração com informações sobre a RSC, sua missão, estrutura, projetos e políticas internas.
- Integração da nova pessoa colaboradora em cada uma das áreas programáticas da RSC, possibilitando uma compreensão ampla da atuação institucional. Essa vivência contribui para o fortalecimento do senso de pertencimento, o alinhamento com a missão da organização e o reconhecimento da interdependência entre os diferentes eixos de trabalho.
- Apresentação da equipe: realização de um momento de apresentação com toda a equipe (presencial ou virtual), promovendo a escuta e o reconhecimento mútuo. Será indicada uma pessoa referência para acompanhar a nova pessoa colaboradora nas primeiras semanas.
- Integração com a cultura organizacional: apresentação dos princípios de equidade, diversidade e inclusão da RSC, bem como dos canais de escuta e mecanismos de denúncia.
- Acompanhamento inicial: realização de reuniões de acompanhamento após 15 e 30 dias com a liderança direta e com a área responsável pela gestão de pessoas, para escuta de dúvidas, percepções e sugestões.
- Engajamento nas ações institucionais: inclusão da nova pessoa colaboradora nas campanhas, formações e eventos internos desde o início, incentivando sua participação ativa nos comitês e grupos de trabalho.

#### **5.2.4 Regime de Contratação e Equidade de Condições**

A RSC reconhece que diferentes formatos de vínculo contratual coexistem em sua estrutura organizacional, refletindo as condições operacionais e orçamentárias da instituição. Ainda assim, reafirma seu compromisso com a promoção da equidade de condições de trabalho, independentemente do regime de contratação. Nesse sentido, a organização compromete-se a:

- Planejar, a médio e longo prazo, a ampliação gradual de vínculos formais de trabalho, com vistas à valorização das pessoas colaboradoras e à consolidação de relações laborais mais estáveis e protetivas;
- Avaliar a viabilidade de benefícios paliativos e compensatórios, como apoio à saúde, flexibilização de horários, apoio à parentalidade e acesso a formações, de

forma a mitigar desigualdades entre diferentes regimes contratuais;

- Assegurar que todas as pessoas, independentemente do vínculo contratual, tenham acesso às ações de acolhimento, formação, escuta e participação institucional, promovendo o pertencimento, o engajamento e o alinhamento com os valores da RSC.

### **5.2.5 Capacitação e Treinamento**

São ofertadas, de forma contínua, ações de capacitação, treinamentos, palestras e rodas de conversa com o objetivo de promover o fortalecimento da cultura organizacional pautada na igualdade de gênero e diversidade. Essas iniciativas visam sensibilizar e engajar pessoas colaboradoras em todos os níveis, tanto no ambiente interno quanto nas interações externas da organização.

### **5.3 Comunicação e Transparência**

Promove-se o uso de linguagem inclusiva e de elementos visuais isentos de marcadores de gênero e de expressões com conotação machista, racista, etarista ou discriminatória em relação à comunidade LGBTQIAPN+. Além disso, incentiva-se a utilização de imagens que representem a diversidade de pessoas em campanhas institucionais, ações educativas e iniciativas de sensibilização, reforçando o compromisso com a equidade e o respeito à pluralidade.

A comunicação interna será fortalecida para garantir que todas as pessoas colaboradoras tenham acesso às informações relevantes sobre a organização. Serão criados canais de escuta acessíveis e anônimos para receber *feedbacks*, sugestões e denúncias, promovendo um diálogo constante entre equipe e lideranças.

Relatórios periódicos serão publicados para divulgar o progresso da política de gênero e diversidade, incluindo dados sobre promoções, diversidade e saúde organizacional.

Capacitações regulares serão oferecidas para desenvolver competências em práticas de comunicação inclusiva, garantindo que o respeito e a empatia sejam valores presentes no dia a dia da RSC.

#### **5.4. Mecanismos de Denúncia, Apuração e Responsabilização**

A RSC manterá canais de denúncia acessíveis, seguros e confidenciais para o recebimento de relatos de assédio, discriminação, preconceito ou qualquer violação desta política. Esses canais poderão ser utilizados por qualquer pessoa colaboradora, prestadora de serviço, parceira ou integrante das comunidades atendidas.

As denúncias serão tratadas com seriedade, sigilo e imparcialidade, garantindo a proteção da pessoa denunciante contra retaliações. A apuração será conduzida por equipe qualificada, com base em critérios objetivos e respeitando o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Serão adotadas as seguintes medidas:

- Criação de um canal digital, anônimo e seguro para escuta e denúncias, com acompanhamento participativo realizado por equipe interna capacitada, comitê de gênero e diretoria, garantindo transparência, acolhimento e efetividade nas respostas.
- Estabelecimento de um fluxo interno de apuração, com prazos definidos para análise, resposta e encaminhamentos;
- Aplicação de medidas disciplinares proporcionais, conforme a gravidade da conduta, podendo incluir advertência, suspensão ou desligamento;
- Acompanhamento psicossocial das partes envolvidas, quando necessário;
- Registro e monitoramento dos casos, com relatórios periódicos que subsidiem ações preventivas e educativas.

#### **5.5. Promoção e Critérios Salariais**

A equidade salarial e a transparência nos processos de promoção são pilares fundamentais desta política. A RSC se compromete a publicar as faixas salariais de cada cargo, assegurando que todas as pessoas colaboradoras tenham acesso a essas informações de forma explícita e objetiva.

Os critérios para promoções serão definidos com base em desempenho, tempo de colaboração na organização e contribuições estratégicas para os objetivos institucionais. Esses critérios serão divulgados internamente para evitar

percepções de favoritismo ou discriminação.

Auditorias periódicas serão realizadas para identificar e corrigir eventuais disparidades salariais, garantindo que todas as pessoas colaboradoras sejam remuneradas de forma justa.

### **5.6. Benefícios para Saúde e Bem-Estar**

A RSC está comprometida em construir um ambiente de trabalho mais saudável, inclusivo e sustentável. Com base nas escutas realizadas e nas necessidades identificadas, estamos planejando, para o curto e médio prazo, a criação de benefícios que ampliem o cuidado e a valorização das pessoas colaboradoras. Entre as possibilidades em estudo, destacam-se:

- Apoio à saúde mental: desenvolvimento de parcerias para oferecer atendimentos psicológicos com valores acessíveis ou subsidiados, priorizando grupos sub-representados.
- Flexibilidade e bem-estar: incentivo a jornadas mais flexíveis, pausas conscientes e momentos de autocuidado no ambiente de trabalho.
- Apoio à parentalidade e cuidados: estudo de medidas de suporte a pessoas com responsabilidades de cuidado, como licenças ampliadas, auxílio-creche ou redes de apoio.
- Capacitação e desenvolvimento: oferta de formações voltadas à equidade, liderança inclusiva e desenvolvimento pessoal e profissional.
- Reconhecimento e pertencimento: criação de ações que valorizem a diversidade e promovam o reconhecimento de trajetórias e contribuições individuais e coletivas.

Essas iniciativas serão construídas de forma participativa, respeitando a realidade da organização e buscando parcerias que viabilizem sua implementação de forma sustentável.

#### **5.6.1 Parentalidade e Cuidados**

A RSC reconhece a importância de apoiar pessoas colaboradoras em suas responsabilidades familiares e de cuidado. Para isso, adota as seguintes medidas:

- Licença-maternidade e paternidade: Concessão conforme a legislação vigente, com possibilidade de extensão em casos específicos.
- Flexibilidade de horários:

Adoção de jornadas adaptáveis para pessoas com responsabilidades de cuidado, incluindo trabalho remoto quando possível.

- Apoio a famílias com diferentes arranjos: Reconhecimento de diferentes configurações familiares, incluindo famílias LGBTQIAPN+, monoparentais e adotivas.
- Ambiente acolhedor para mães e pais: Promoção de espaços e práticas que respeitem a parentalidade e campanhas de valorização do cuidado.

### **5.7 igualdade de Gênero**

Promoção da igualdade de oportunidades entre todos gêneros reconhecendo identidades para além da binaridade, em todas as áreas da RSC, com foco na equidade, representatividade e respeito à diversidade., com o compromisso de eliminar quaisquer práticas discriminatórias baseadas em gênero. A política prevê o combate contínuo a comportamentos e atitudes que perpetuam desigualdades, como *manterrupting*, *mansplaining*, *bropropriating*, *gaslighting*, *manspreading* e *slut-shaming*, reforçando o respeito mútuo, a escuta equitativa e a valorização de todas as vozes.

#### **5.7.1 Participação Feminina em Processos Decisórios**

A RSC estabelecerá metas claras para aumentar a participação feminina em cargos de liderança e espaços estratégicos de decisão. Programas de mentoria serão criados para apoiar o desenvolvimento de mulheres na organização, incentivando sua ascensão profissional.

Além disso, será realizado o monitoramento contínuo da representatividade de mulheres em posições de destaque, com a divulgação periódica desses dados.

### **5.8 Orientação sexual e identidade de gênero - LGBTQIAPN+**

Promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, pautado no respeito à diversidade e na valorização da dignidade humana, com repúdio e proibição expressa de quaisquer atos discriminatórios com base na identidade de gênero ou orientação sexual. A RSC compromete-se a fomentar equidade de tratamento e a garantir um espaço seguro, acolhedor e respeitoso para todas as pessoas.

### **5.09 Etnia e Raça**

Fomento à conscientização sobre a importância do enfrentamento ao racismo dentro e fora do ambiente de trabalho, com a adoção de medidas que assegurem a equidade de tratamento e oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua etnia ou raça. A RSC reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente respeitoso, plural e livre de discriminação racial.

### **5.10. Gerações**

Valorização da diversidade etária no ambiente de trabalho, com incentivo à integração intergeracional e à troca de conhecimentos entre pessoas colaboradoras de diferentes faixas etárias. A RSC promove a inclusão ativa de profissionais jovens e seniores, reconhecendo o potencial e as contribuições únicas de cada geração para o fortalecimento da cultura organizacional e para a inovação contínua.

### **5.11. Pessoas com Deficiência**

Promoção de ações afirmativas voltadas à ampliação da contratação de pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos da organização. A RSC compromete-se com o desenvolvimento e a manutenção de um ambiente de trabalho acessível, inclusivo e equitativo, assegurando igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e condições adequadas para o pleno exercício das atividades profissionais.

### **5.12 Religião ou Prática Religiosa**

Garantia do respeito à liberdade religiosa, com proibição expressa e repúdio a qualquer forma de discriminação em razão de crença, fé ou prática religiosa. A RSC reconhece a diversidade de manifestações religiosas e compromete-se a promover um ambiente de trabalho que assegure a convivência harmoniosa, o respeito mútuo e a liberdade de expressão religiosa, nos limites da legislação vigente e dos princípios organizacionais.

### **5.13 Interseccionalidade**

A RSC reconhece que as desigualdades sociais não se manifestam de forma isolada, mas sim de maneira interseccional, ou seja, a partir da sobreposição de

diferentes marcadores sociais como gênero, raça, etnia, classe, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, classe social, entre outros.

Nesse sentido, a política de gênero e diversidade será aplicada com atenção às múltiplas formas de opressão e exclusão que afetam especialmente mulheres negras, indígenas, quilombolas, LGBTQIAPN+, com deficiência, de baixa renda ou pertencentes a comunidades tradicionais.

### **Compromissos da RSC com a interseccionalidade:**

- Incluir recortes interseccionais na formulação, execução e avaliação de projetos e programas;
- Priorizar ações afirmativas que contemplem grupos historicamente marginalizados;
- Produzir e analisar dados desagregados por gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência e outros marcadores;
- Promover formações que abordem a interseccionalidade como ferramenta de análise crítica e transformação social.

## **6. COMPROMISSOS DA RSC COM A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE GÊNERO E DIVERSIDADE**

De acordo com os princípios estabelecidos nesta política, a **Rede de Sementes do Cerrado (RSC)** compromete-se a implementar ações concretas para prevenir e eliminar qualquer forma de discriminação, preconceito, racismo e exclusão, promovendo a igualdade de gênero, a valorização da diversidade e a construção de uma cultura organizacional inclusiva. Esse compromisso se traduz nas seguintes iniciativas:

### **1. Divulgação e formalização da Política de Gênero e Diversidade:**

A RSC garantirá que esta política seja amplamente divulgada e formalizada para todas as pessoas colaboradoras, independentemente do cargo ou função, incluindo a diretoria, lideranças e equipes operacionais. Adicionalmente, também a divulgaremos junto às comunidades atendidas, parceiros e sociedade civil.

## **2. Sensibilização e capacitação contínua:**

Serão realizadas capacitações regulares para lideranças e demais níveis hierárquicos, com o objetivo de combater estereótipos, vieses inconscientes e práticas discriminatórias. Essas ações visam fortalecer uma cultura organizacional que valorize a equidade e o respeito.

## **3. Promoção de comportamentos inclusivos na liderança:**

A RSC incorporará nos programas de desenvolvimento de lideranças conteúdos que incentivem comportamentos inclusivos e decisões baseadas na diversidade, assegurando que o exemplo venha de cima. Além disso, será implementada uma estratégia de comunicação interna que reflita o caráter plural e acolhedor da organização.

## **4. Critérios equitativos para promoções e desenvolvimento profissional:**

Todas as decisões relacionadas a promoções, avaliações de desempenho e desenvolvimento profissional seguirão critérios explícitos e equitativos, garantindo que a inclusão e a diversidade sejam pilares na valorização de talentos femininos e de outros marcadores sociais sub representados.

## **5. Engajamento com as partes envolvidas:**

A RSC promoverá seu compromisso com a diversidade e a inclusão em suas interações com clientes, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos públicos, sindicatos e toda a sua rede de atores e parceiros. Esse engajamento reforça a importância de uma atuação ética e inclusiva, tanto internamente quanto externamente.

**6. Inclusão e Diversidade na Contratação de Fornecedores** A RSC priorizará a contratação de empresas, organizações e prestadores de serviço que sejam liderados por mulheres ou que adotem políticas e práticas efetivas de inclusão de mulheres, pessoas negras, indígenas, LGBTQIAPN+, com deficiência e outros grupos historicamente minorizados. Essa diretriz visa assegurar que os princípios de equidade, diversidade e justiça social estejam refletidos também na cadeia de

suprimentos da organização, fortalecendo redes comprometidas com a transformação social.

### **7. Comitê Estratégico de Gênero e Diversidade**

O Comitê Estratégico de Gênero e Diversidade é responsável por deliberar, coordenar e monitorar as iniciativas voltadas à promoção da inclusão da diversidade no ambiente corporativo. Sua atuação visa garantir a disseminação, consolidação e evolução contínua de uma cultura organizacional plural, equitativa e inclusiva, alinhada aos valores e diretrizes institucionais da RSC.

### **8. Monitoramento e Avaliação**

O progresso da implementação desta política será monitorado por meio de indicadores específicos, como:

- Percentual de mulheres em cargos de liderança.
- Redução de disparidades salariais.
- Taxa de adesão aos treinamentos e workshops.
- Feedbacks positivos das pessoas colaboradoras sobre as práticas organizacionais.

Relatórios anuais serão apresentados à equipe, garantindo a transparência e o engajamento de todas as partes envolvidas.

#### **8.1 Indicadores de Impacto Social e Comunitário**

Indicadores Qualitativos e Quantitativos:

1. Percentual de mulheres, pessoas negras, indígenas e LGBTQIAPN+ envolvidas em projetos comunitários apoiados pela RSC.

**Objetivo:** Avaliar a inclusão de grupos historicamente sub-representados nas ações de base.

2. Número de ações formativas realizadas com foco em equidade de gênero e inclusão e diversidade nas comunidades atendidas.

**Objetivo:** Medir o alcance das atividades de sensibilização e educação.

3. Participação feminina e de grupos minorizados em espaços de governança comunitária (ex: conselhos, comitês locais).

**Objetivo:** Monitorar o empoderamento e a representatividade local.

4. Número de parcerias com organizações lideradas por mulheres, pessoas negras, indígenas ou LGBTQIAPN+.

**Objetivo:** Fortalecer redes de apoio e fomentar a economia inclusiva.

5. Relatos qualitativos de mudança de percepção sobre gênero e diversidade nas comunidades.

**Objetivo:** Avaliar transformações culturais e sociais a partir das ações da RSC.

6. Criação de protocolos comunitários com diretrizes de equidade e respeito à diversidade.

**Objetivo:** Estimular a autonomia local na promoção de ambientes seguros e inclusivos.

7. Número de mulheres e pessoas de grupos minorizados capacitadas para atuação em cadeias produtivas apoiadas pela RSC.

**Objetivo:** Promover autonomia econômica com recorte de gênero e diversidade.

## 09. Referências Legislativas e Normativas

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Código Penal Brasileiro.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- Lei nº 9.029/1995 – Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.
- Lei nº 8.213/1991 – Garante cotas e direitos às pessoas com deficiência.
- Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão) Lei nº 10.097/2000 – Estabelece normas para a contratação de aprendizes.
- Decreto nº 11.061/2022 – Regulamenta a aprendizagem profissional.
- Lei nº 14.457/2022 – Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens.
- Lei nº 14.611/2023 – Estabelece a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
- Decreto nº 11.795/2023 – Regulamenta a aplicação da Lei nº 14.611/2023.
- Portaria MTE nº 3.714/2023 – Define regras administrativas e obrigações de transparência salarial Instrução Normativa nº 6/2024 – Detalha mecanismos de fiscalização e promoção da igualdade salarial.
- Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens (Portaria Conjunta, 2025) – Estabelece diretrizes e metas até 2027 para combater desigualdades salariais e promover a ascensão feminina no mercado de trabalho.
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Especialmente as Convenções nº 100 (igualdade de remuneração) e nº 111 (discriminação em matéria de emprego e ocupação).

## 10. Regulamentação interna relacionada

- Código de Ética e Conduta da RSC

## 11. Disposições Finais

Esta Política de Gênero e Diversidade é revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda e submetida à aprovação do Conselho de Administração.

**Rede de Sementes do Cerrado, Setembro de 2025.**

## 12. Glossário

Para a efetiva implementação desta política, é essencial compreender os conceitos que a fundamentam, contribuindo para a correta identificação e prevenção de condutas inadequadas no ambiente de trabalho:

### **Assédio Moral**

Conduta abusiva, manifestada por meio de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, que se repetem de forma sistemática e prolongada, com o objetivo ou efeito de atingir a dignidade, a autoestima, a integridade psíquica ou física da pessoa trabalhadora. Pode ocorrer de forma vertical (de superior para pessoa subordinada), horizontal (entre colegas) ou mista, e caracteriza-se pela intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.

### **Assédio Sexual**

Crime previsto no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, definido como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de cargo, função ou emprego. Pode ocorrer com ou sem contato físico, e abrange comportamentos verbais, não verbais ou físicos de conotação sexual.

### **Bropropriating**

Termo derivado da junção de bro (irmão) e appropriating (apropriação), refere-se à prática pela qual um homem se apropria de uma ideia previamente expressa por uma mulher, apresentando-a como sua e recebendo os créditos por ela. Essa conduta, comum em ambientes corporativos, contribui para a invisibilização das contribuições femininas e reforça desigualdades de gênero, impactando negativamente a ascensão de mulheres a cargos de liderança.

### **Bullying**

Prática de violência física, verbal ou psicológica, exercida de forma repetitiva e intencional contra um indivíduo em situação de vulnerabilidade ou exclusão dentro de um grupo. O bullying visa intimidar, humilhar ou excluir a vítima, comprometendo sua dignidade, autoestima e bem-estar. É reconhecido como uma violação dos direitos humanos, pois fere princípios fundamentais como a igualdade, o respeito e a dignidade da pessoa humana

### **Direitos Humanos**

Conjunto de direitos universais, inalienáveis e interdependentes, garantidos a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, religião, idioma, orientação sexual ou qualquer outra condição. Incluem, entre outros, os direitos à vida, à liberdade, à segurança, à igualdade, à educação, ao trabalho e à livre expressão. São reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Constituição Federal Brasileira.

### **Discriminação**

Ato ou efeito de tratar alguém de forma desigual, injusta ou excludente com base em características pessoais ou sociais, como raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, idade, condição física, nível educacional, entre outras. Pode se manifestar por meio de palavras, atitudes, políticas ou práticas institucionais que reforcem desigualdades e violem direitos fundamentais.

### **Diversidade**

Reconhecimento e valorização das diferenças individuais e coletivas que compõem a sociedade. Engloba aspectos como raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, classe social, religião, nacionalidade, entre outros. A diversidade é um valor essencial para a construção de ambientes inclusivos, inovadores e representativos.

### **Equidade**

Princípio que reconhece as desigualdades históricas e estruturais e busca garantir tratamento justo e proporcional às necessidades de cada pessoa, com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e acesso aos direitos fundamentais. Diferencia-se da igualdade ao considerar as especificidades de cada pessoa ou grupo.

### **Etnia**

Categoria sociocultural que se refere a um grupo de pessoas que compartilham elementos comuns como origem, idioma, tradições, valores, práticas culturais e, em alguns casos, características físicas. A etnia é uma forma de identificação coletiva e de pertencimento cultural.

### **Gaslighting**

Forma de abuso psicológico caracterizada por manipulações que levam a vítima a duvidar de sua própria percepção, memória ou sanidade. É frequentemente utilizado para deslegitimar sentimentos e experiências, especialmente em contextos de violência de gênero. Frases como “você está exagerando” ou “isso é coisa da sua cabeça” são exemplos comuns dessa prática.

### **Gênero**

Categoria social e cultural que se refere aos papéis, comportamentos e expectativas atribuídos a pessoas com base em seu sexo biológico. Vai além da dicotomia homem/mulher, incluindo identidades como pessoas não-binárias, transgênero e outras expressões de gênero. O conceito de gênero é fundamental para a análise das desigualdades sociais e das relações de poder.

### **Grupos sub-representados ou minorizados**

Conjunto de grupos sociais que, independentemente de sua proporção populacional, possuem baixa representatividade em espaços de decisão, poder, visibilidade midiática, política e econômica. Essa sub-representação é resultado de desigualdades históricas e estruturais que limitam o acesso a oportunidades e direitos em condições equitativas.

### **Identidade de Gênero**

Experiência interna e individual de gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Refere-se à forma como a pessoa se reconhece e deseja ser reconhecida socialmente (como homem, mulher, ambos, nenhum ou outro), independentemente da

aprovação de terceiros. Trata-se de um aspecto central da autoidentificação e da dignidade humana.

### **Inclusão**

Conjunto de ações, políticas e práticas que visam garantir a participação plena e equitativa de todas as pessoas na sociedade, respeitando e valorizando suas diferenças. A inclusão promove o acesso igualitário a oportunidades nos âmbitos educacional, profissional, social e cultural, incentivando o pertencimento, a colaboração e o respeito à diversidade.

### **Integração de Gênero**

Conforme o Guia EQUAL sobre a integração da perspectiva de gênero da Comissão Europeia de 2004 e a Política do WWF sobre Gênero de 2011, a integração de gênero vai além da inclusão de mulheres. Trata-se de criar condições equitativas para que todas as pessoas participem ativamente, com direitos e oportunidades justas.

### **LGBTQIAPN+**

Sigla que representa a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero:

- Lésbicas: mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres.
- Gays: pessoas que se relacionam afetiva e/ou sexualmente com pessoas do mesmo gênero.
- Bissexuais: pessoas que sentem atração por mais de um gênero.
- Transgêneros, transexuais e travestis: pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído ao nascimento.
- Queer: pessoas que rejeitam rótulos tradicionais de identidade de gênero e orientação sexual.
- Intersexuais: pessoas que nascem com variações biológicas que não se enquadram nas definições típicas de masculino ou feminino.
- Assexuais: pessoas que não sentem atração sexual.
- Pansexuais: pessoas que sentem atração por pessoas de todos os gêneros.
- Não-binários: pessoas cuja identidade de gênero não se encaixa exclusivamente nas categorias de homem ou mulher.
- O símbolo “+” representa outras identidades e orientações que não estão explicitamente nomeadas, mas que também fogem ao padrão cis-heteronormativo.

### **Machismo**

Sistema de crenças e práticas que promove a superioridade do gênero masculino em detrimento do feminino, resultando em desigualdades, discriminação e violência contra mulheres e pessoas de identidades de gênero diversas.

### **Mansplaining**

Comportamento em que um homem explica algo a uma mulher de forma condescendente, presumindo que ela não tem conhecimento suficiente, mesmo quando ela é especialista no assunto. O termo combina “man” (homem) e “explaining” (explicar).

### **Manspreading**

Ato de sentar-se com as pernas excessivamente abertas, ocupando espaço além do necessário, geralmente em locais públicos, o que pode causar desconforto a outras pessoas, especialmente mulheres. É interpretado como uma manifestação de dominação

espacial.

### **Manterrupting**

Interrupção constante e desnecessária de uma mulher por um homem durante conversas, reuniões ou debates, impedindo que ela conclua seu raciocínio. O termo une “man” (homem) e “interrupting” (interromper).

### **Marcadores sociais**

São características diversas que compõem cada pessoa, como gênero, região, religião, cor da pele, etnia, entre outras. O Brasil é um país de rica diversidade cultural, religiosa e de modos de vida. Quando essa riqueza social e cultural não é reconhecida como uma potencialidade para a transformação social, ela pode se transformar em um mecanismo de reprodução de desigualdades.

### **ONU (Organização das Nações Unidas)**

Organização internacional fundada em 1945, composta por 193 Estados-membros, com o objetivo de promover a paz, os direitos humanos, o desenvolvimento sustentável e a cooperação internacional.

### **Orientação Sexual**

Dimensão da identidade humana relacionada à atração afetiva, emocional e/ou sexual que uma pessoa sente por outra, podendo ser por pessoas do mesmo gênero, de outro gênero ou de múltiplos gêneros.

### **Pessoa com Deficiência (PcD)**

Pessoa que possui 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 (conforme a Lei Brasileira de Inclusão – Lei nº 13.146/2015).

### **Preconceito**

Julgamento prévio, geralmente negativo, sobre pessoas ou grupos com base em estereótipos, sem conhecimento ou experiência direta. Pode se manifestar em atitudes discriminatórias e excludentes.

### **Raça**

Categoria socialmente construída que agrupa pessoas com base em características físicas, como cor da pele, e que historicamente tem sido usada para justificar desigualdades. No Brasil, é frequentemente associada à cor/etnia.

### **Racismo**

Crime previsto na Lei nº 7.716/1989, que consiste em qualquer prática discriminatória dirigida a um grupo racial ou étnico. Diferencia-se da injúria racial por atingir coletividades e não apenas pessoas individualmente.

### **Representatividade**

Presença efetiva de pessoas de diferentes grupos sociais em espaços de decisão, visibilidade e poder, refletindo a diversidade da sociedade. Está relacionada à legitimidade e à voz desses grupos.

### ***Slut-shaming***

Prática de desqualificar ou envergonhar mulheres com base em sua aparência, comportamento, sexualidade ou estilo de vida, reforçando padrões morais conservadores e limitando sua liberdade de expressão.

### **Partes envolvidas**

Refere-se a todos os pessoas ou grupos que são impactados pelas atividades de uma organização, como pessoas colaboradoras, clientes, fornecedores, investidores, comunidades, sindicatos e órgãos governamentais.

### **Viés Inconsciente**

Padrões automáticos de pensamento, baseados em experiências, cultura e socialização, que influenciam percepções e decisões de forma involuntária. Esses vieses podem reforçar estereótipos e desigualdades, mesmo sem intenção consciente.

## ANEXOS

### ANEXO I

#### PLANO DE AÇÃO DE GÊNERO (2025-2029)

	<b>AÇÃO A SER EXECUTADA</b>	<b>LINHA DE BASE</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>META</b>	<b>RESPONSÁVEL</b>	<b>PRAZO</b>	<b>MEIO DE VERIFICAÇÃO</b>
	<i>Ação que o projeto quer implementar para <b>atingir seus objetivos</b> na temática de gênero até o final do projeto</i>	De onde partimos inicialmente, em que parâmetro inicial está baseada a meta.	<i>Como estou chegando à meta? Uma métrica que busca medir os avanços da implementação da ação/atividade até chegar no alcance da meta.</i>	<i>Aonde queremos chegar?</i>	<i>Nome da pessoa responsável por garantir a implementação da medida (ela <b>não deve ser a única a trabalhar nela</b>, mas será a pessoa encarregada de liderar o processo).</i>	<i>Data <b>realista</b> para concluir a meta estabelecida</i>	<i>Comprovação de que a ação de gênero foi realizada e que os resultados (indicadores) buscados foram atingidos.</i>
	<i>Exemplos: Atividade de conscientização pública implementada voltada para espaços femininos e masculinos; identificar e selecionar mulheres e jovens como agentes ambientais comunitários para colaborar com o projeto; realizar atividades de capacitação e</i>	<i>EXEMPLOS: 4 mulheres em cargos de coordenação; 0 oficinas sobre gênero na organização; etc.</i>	<i>EXEMPLOS: modo de medição, podendo ser número, porcentagem; etc.</i>	<i>EXEMPLOS: Formação básica sobre gênero desenvolvida; 50% de participantes de atividades de capacitação e treinamento sobre gênero são mulheres. 30% mulheres; 10% jovens; 5 atividades formativas sobre gênero desenvolvidas; 80% dos homens e mulheres sentiram</i>	<i>EXEMPLOS: Um/a especialista de gênero; Ponto focal de gênero e associação comunitária relacionado ao projeto; Organização</i>		<i>EXEMPLOS: Link para resultados de formulários, listas de presença, de diagnósticos, de módulos de curso voltados a gênero, etc<sup>1</sup>.</i>

<sup>1</sup> Lembre-se de verificar se o link gerado está aberto para visualização de pessoas externas. Para informações sobre como fazer isso em pastas e documentos do google drive, clique [aqui](#).

	<i>formação sobre gênero, etc.</i>			<i>que o treinamento atendeu ou pelo menos atingiu adequadamente os parâmetros estabelecidos, etc.</i>	<i>junto ao Ponto Focal de Gênero; etc.</i>		
<b>CURTO PRAZO</b> <i>Deve ser concluída entre agosto e dezembro de 2025</i>	<b>1. Formação e Formalização do Comitê Participativo de Gênero e Diversidade.</b>	0	Ata de constituição do Comitê assinada por todas as pessoas e regimento interno aprovado.	100% do Comitê participativo de Gênero e Diversidade formalizado	Maria Antônia	30 de ago. de 2025	Documentos de criação do Comitê, regimento interno.
	<b>2. Validação e Aprovação da Política de Gênero e Diversidade.</b>	0	Política de Gênero e Diversidade aprovada formalmente pelo Comitê.	Aprovação da Política e cronograma de implementação.	Maria Antônia	1 de set. de 2025	Política e Cronograma
	<b>3. Lançamento da Política de Gênero e Diversidade</b>	0	% de pessoas colaboradoras que confirmaram ter recebido e compreendido a Política de Gênero e Diversidade.	100% das pessoas colaboradoras informadas.	Maria Antônia	05 de set. de 2025	Arquivo
	<b>4 Capacitações sobre gênero e marcadores sociais</b>	2	03 encontros de formação em temas como gênero, raça, vieses cognitivos, igualdade salarial, saúde e bem estar, dentre outros temas.	100% das pessoas colaboradoras capacitadas.	Maria Antônia	05 de set. a 30 setembro de 2025	
	<b>5. Embarque Inclusivo</b>	0	% de novas pessoas colaboradoras que passarão pelo processo de	100% das novas contratações passando pelo processo de embarque inclusivo	Maria Antônia	30 de dez. de 2025	

			embarque inclusivo e acolhedor, conforme diretrizes da Política.				
<b>MÉDIO PRAZO</b> <i>Deve ser concluída em até 3 anos.</i>	<b>6. Implementação do Núcleo de Gênero e Diversidade</b>	0	1 Núcleo de Gênero e Diversidade estabelecido e em funcionamento	Núcleo implementado e com pessoas especialistas apoiando o planejamento e execução transversal e interseccional dos programas, Políticas e Projetos da RSC.	Maria Antônia	30 Dez de 2026	Arquivo
	<b>7. Implementação de Ouvidoria interna</b>	1	1 Canal de Escuta e Denúncia Anônimo	Canal de escuta e denúncia anônimo ativo e funcional	Maria Antônia	30 jun de 2026	Arquivo
	<b>8. Promover a ampliação da presença de mulheres, especialmente mulheres negras, indígenas e de comunidades tradicionais do Cerrado, na RSC e em atividades técnicas, posições de liderança e cadeias produtivas da sociobioeconomia, por meio de programas de formação, integração e geração de renda que reconheçam e enfrentam as desigualdades interseccionais.</b>	04	% de mulheres negras, indígenas e de comunidades tradicionais em cargos de liderança e diretoria na RSC.  % de mulheres negras, indígenas e de comunidades tradicionais capacitadas em programas técnicos e de liderança.  % de mulheres negras, indígenas e de comunidades tradicionais em posições de liderança ou destaque em projetos	60% de mulheres negras, indígenas e de comunidades tradicionais em cargos de liderança e diretoria da RSC.  Capacitar 500 mulheres negras, indígenas e de comunidades tradicionais do Cerrado em programas técnicos, de liderança e de geração de renda até 2027.  Garantir que 50 % das posições de liderança ou destaque em projetos da RSC sejam ocupadas por mulheres negras, indígenas e de comunidades tradicionais até 2027.	Maria Antônia	30 dez de 2027	Arquivo

			da RSC % de mulheres capacitadas que reportam aumento em sua autonomia ou empoderamento pessoal e profissional.	Garantir que pelo menos 30% das mulheres capacitadas nos programas da RSC relatem aumento em sua autonomia ou empoderamento pessoal e profissional e que isso possa ser verificado e mensurado.			
	<b>9. Orçamento Institucional.</b>	1	1 Captação de recursos para o orçamento institucional.  % de recursos do orçamento institucional destinado ao fortalecimento organizacional.	Captar pelo menos R\$1.000.000,00 em recursos para o orçamento institucional, provenientes de fundos, editais e outras fontes.  Garantir que ao menos 20% do orçamento institucional seja destinado a ações de fortalecimento organizacional.			30 dez de 2027

	<b>10. Programa de Benefícios</b>	0	% de pessoas colaboradoras com acesso e/ou utilizando os benefícios oferecidos pelo programa, com recorte de gênero e diversidade.	Implementar o programa de terapia subsidiada e avaliar a viabilidade de outros benefícios paliativos e compensatórios, visando que 100% das pessoas colaboradoras tenham acesso ao programa de terapia subsidiada até Dezembro/2026, com prioridade inicial para mulheres e pessoas LGBTQIAPN+.		30 dez de 2027	
<b>LONGO PRAZO</b> <i>Deve ser concluída entre três e cinco anos.<sup>2</sup></i>	<b>11. Plano de Cargos e Salários</b>	1	% de cargos com faixas salariais publicadas e critérios de promoção definidos e divulgados internamente.	100% dos cargos com faixas salariais divulgadas e critérios de promoção transparentes e objetivos definidos e comunicados internamente.	Maria Antônia	30 dez de 2029	Arquivo
	<b>12. Plano Desenvolvimento de Carreira</b>	0	% de pessoas colaboradoras com plano de desenvolvimento de carreira individualizado e em acompanhamento.	Desenvolver, formalizar e iniciar o acompanhamento de 100% dos planos de desenvolvimento de carreira individualizados para as pessoas colaboradoras.	Maria Antônia	30 Dez de 2029	Arquivo

<sup>2</sup> A quantidade de atividades a curto, médio e longo prazo não precisa se limitar a 3 ações por período: acrescente mais linhas conforme necessário.

## ANEXO II

### CHECKLIST PARA O COMBATE AOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

 Foco: Desconstrução do Machismo, Valorização do Trabalho do Cuidado e Igualdade de Gênero. Este checklist vai apoiar na identificação e eliminação de mensagens, práticas e comportamentos que reforcem estereótipos de gênero.

#### 1. Desconstrução do Machismo no Ambiente de Trabalho

-  Evitei expressões ou comportamentos que reforcem a ideia de superioridade masculina?
  - Exemplo **inadequado**: "Os homens têm mais facilidade para liderar em situações de alta pressão."
  - Exemplo **inclusivo**: "A liderança em situações de alta pressão depende de habilidades individuais, como comunicação e organização."
  
-  Evitei associar profissões ou cargos a um único gênero?
  - Exemplo **inadequado**: "A engenheira? Que surpresa ver uma mulher nessa área!"
  - Exemplo **inclusivo**: "É ótimo ter pessoas qualificadas contribuindo na engenharia."
  
-  Conscientemente desconstruí atitudes que invisibilizam as contribuições das mulheres?
  - Exemplo **inadequado**: Durante uma reunião, um homem "traduz" ou "explica melhor" a fala de uma colega (mansplaining).
  - Exemplo **inclusivo**: Garantir que todas as pessoas tenham espaço igual para expressar suas ideias, sem interrupções.
  
-  Dei visibilidade ao papel das mulheres em áreas técnicas e de liderança?
  - Exemplo prático: Em materiais institucionais, destaquei mulheres como protagonistas em projetos estratégicos.
  
-  Incentivei a corresponsabilidade entre homens e mulheres nas tarefas organizacionais?

Exemplo prático: Evitei sobrecarregar mulheres com tarefas administrativas ou logísticas, como organização de eventos ou atas de reuniões.

#### 2. Valorização do Trabalho do Cuidado

-  Evitei reforçar a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade exclusivamente feminina?  
Exemplo **inadequado**: "As mulheres são naturalmente mais cuidadosas e pacientes com crianças e idosos."  
Exemplo **inclusivo**: "Cuidar é uma habilidade que pode ser desenvolvida por qualquer pessoa, independentemente de gênero."
  
-  Promovi políticas de apoio à parentalidade que contemplem todos os gêneros?  
Exemplo prático: Garantir que homens tenham acesso a licenças parentais e que as responsabilidades de cuidado sejam compartilhadas entre pais, mães e outros cuidadores.
  
-  Incluí o tema do trabalho do cuidado em campanhas institucionais?
  - Exemplo prático: Campanhas que retratam a sobrecarga do trabalho do cuidado

### 3. Combate aos Estereótipos de Gênero no Trabalho

-  Evitei atribuir características de personalidade ou habilidades com base no gênero?  
Exemplo **inadequado**: "Mulheres são mais emocionais e comunicativas, enquanto homens são mais racionais e analíticos."  
Exemplo **inclusivo**: "Cada pessoa tem habilidades, experiências e perspectivas únicas que enriquecem o ambiente de trabalho."
  
-  Evitei reforçar estereótipos em imagens institucionais?  
Exemplo **inadequado**: Fotos que mostram apenas mulheres em papéis de cuidado ou suporte e homens em posições de comando.  
Exemplo **inclusivo**: Fotos que representem uma distribuição equilibrada de papéis entre homens e mulheres.
  
-  Adotei uma linguagem respeitosa e livre de estereótipos de gênero?  
Exemplo **inadequado**: "A líder feminina foi muito emocional em sua decisão."  
Exemplo **inclusivo**: "A liderança demonstrou empatia e sensibilidade na tomada de decisão."

### 4. Comunicação Inclusiva nas Relações de Trabalho

-  Evitei práticas como mansplaining (explicações condescendentes), manterrupting (interrupções constantes) e bropropriating (apropriação de ideias)?  
Exemplo prático: Durante reuniões, garanti que todas as pessoas tenham espaço para falar, sem interrupções ou desvalorização de suas contribuições.
  
-  Dei crédito às ideias de mulheres e outros grupos sub-representados?

Exemplo prático: "A sugestão apresentada pela Maria foi essencial para o desenvolvimento do projeto."

-  Reconheci o impacto positivo da diversidade de gênero nas equipes?

Exemplo prático: Destacar que equipes diversas têm melhores resultados, maior inovação e melhor ambiente de trabalho.

-  Promovi discussões sobre igualdade de gênero e desconstrução de estereótipos no ambiente de trabalho?

Exemplo prático: Organizar rodas de conversa ou workshops sobre temas como machismo, masculinidades e corresponsabilidade no cuidado.

#### 5. Revisão Final: Garantindo Igualdade de Gênero

- O material ou mensagem evita reforçar papéis tradicionais de gênero?
- Há equilíbrio na forma como homens, mulheres e outros gêneros são representados?
- A comunicação reconhece e valoriza o trabalho do cuidado como uma responsabilidade compartilhada?
- O texto ou iniciativa promove a igualdade de gênero de forma acessível?

## ANEXO III

### CHECKLIST PARA COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

 Foco: Gênero, Raça, Orientação Sexual, Identidade de Gênero, Deficiência, Idade e outros marcadores sociais tratados na política. Use este checklist como uma ferramenta prática para revisar materiais de comunicação (editais, relatórios, campanhas, avisos internos, documentos técnicos, e-mails etc.) e garantir que estejam alinhados aos princípios de inclusão e equidade da RSC.

#### 1. Linguagem Inclusiva

-  Evitei termos genéricos ou centrados em um gênero específico?
  -  Substituí "os candidatos" por "as pessoas candidatas"?
  -  Evitar expressões como "homens e mulheres" ao me referir a um grupo diverso?
  
-  Utilizei pronomes e termos neutros, quando possível?
  -  Substituí "o responsável" por "a pessoa responsável"?
  -  Adotei alternativas como "quem ocupa o cargo" em vez de "o ocupante do cargo"?
  
-  Evitei expressões preconceituosas ou capacitistas?
  -  Não usei termos como "cego para os fatos", "surdo para críticas" ou "Não temos braço para fazer tudo isso"?
  
-  Adapte a linguagem para respeitar as identidades de gênero?
  -  Considerei o uso do nome social e pronomes corretos, conforme a identidade da pessoa?
  
-  Evitei infantilização ou tom condescendente em relação a pessoas 60+ ou com deficiência?
  -  Usei termos respeitosos e evitei expressões como "nossos velhinhos" ou "pessoas especiais"?

#### 2. Representatividade Visual

-  As imagens utilizadas representam a diversidade do público-alvo?
  -  Incluí pessoas de diferentes gêneros, raças, idades e corpos nas ilustrações ou fotos?
  -  Evitei reforçar estereótipos visuais (ex.: mulheres sempre cuidando, homens sempre liderando)?
  
-  As imagens incluem representações de pessoas com deficiência?
  -  Usei representações de pessoas com deficiência de forma natural e não estigmatizante?
  
-  Garantimos a diversidade de contextos culturais e territoriais?

 As fotos ou ilustrações refletem a diversidade das comunidades atendidas pela RSC, incluindo povos indígenas, quilombolas e outros grupos?

### 3. Inclusão de Pessoas com Deficiência

-  Os materiais digitais são acessíveis a leitores de tela?
-  Adicionei texto alternativo (alt text) em imagens e gráficos?
-  Estruturei o documento com cabeçalhos claros e listas para facilitar a navegação?
  
-  Evitei termos como “portador de deficiência”, “pessoa especial” ou “deficiente”.
- Usei: “Pessoa com Deficiência” (PcD).
  
-  Os vídeos possuem legendas e/ou tradução em Libras?
-  Certifiquei-me de que vídeos institucionais incluem legendas e, se possível, tradução para Libras?
  
-  Evitei o uso exclusivo de elementos visuais para transmitir informações?
-  Adicionei descrições textuais para gráficos e tabelas?
  
-  Garanti contraste adequado nas cores?
-  As cores e fontes utilizadas são legíveis para pessoas com daltonismo ou baixa visão?

### 4. Respeito à Diversidade de Gênero e Orientação Sexual

- Evitei suposições sobre o gênero ou a orientação sexual do público?
-  Não presumi que todas as pessoas sejam cisgênero ou heterossexuais?
-  Usei termos abrangentes, como “parceiros ou parceiras” em vez de “marido ou esposa”?
  
-  Considerei a inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ em materiais visuais e textuais?
-  Garanti representatividade em imagens, depoimentos ou exemplos?
  
-  Evitei termos ou expressões discriminatórias?
-  Substituí palavras como “opção sexual” por “orientação sexual” e respeitei o uso de pronomes corretos?

### 5. Inclusão de Raça e Etnia

-  Utilizei termos atualizados e respeitosos para me referir a questões raciais e étnicas?
-  Usei “pessoas negras” em vez de termos inadequados ou estigmatizantes como “mulato”, “moreno”?
-  Reconheci as especificidades de povos indígenas e quilombolas, evitando generalizações?
  
-  Evitei reproduzir estereótipos raciais ou culturais?
-  Não associei pessoas negras, indígenas ou de outras etnias a papéis subalternos ou estigmatizados?

- ☀️ Promovi a representatividade racial e étnica em textos e imagens?
- 🖼️ Incluí exemplos, fotos ou ilustrações que reflitam a diversidade racial e cultural?

## 6. Comunicação Intergeracional 🧑🧒

- 🧑🧒 Adapte a linguagem para diferentes faixas etárias?
- 📄 Evitei infantilização ao me dirigir a pessoas idosas?
- ✅ Usei uma linguagem clara e acessível para todas as gerações?
  
- 🚫 Evitei expressões etaristas ou preconceituosas em relação à idade?
- ❌ Não utilizei termos como "muito velho para isso" ou "muito jovem para entender"?
  
- 🤝 Promovi a integração entre gerações?
- 🌱 Incentivei a troca de conhecimentos e experiências entre diferentes faixas etárias?

## 7. Orientações para Materiais Específicos 📄

### 7.1. Editais e Chamadas Públicas 📄

- A chamada é inclusiva e utiliza linguagem neutra?
- Incentivei a participação de grupos sub-representados (mulheres, pessoas negras, indígenas, LGBTQIAPN+, PcD etc.)?
- Evitei critérios excludentes ou desnecessários que possam limitar a participação de determinados grupos?

### 7.2. Relatórios e Documentos Técnicos 📊

- Utilizei uma linguagem objetiva e neutra?
- As informações foram apresentadas de forma acessível e inclusiva para diferentes públicos?

### 7.3. Campanhas Institucionais 📣

- As campanhas promovem a diversidade e evitam reforçar estereótipos?
- As peças visuais refletem a pluralidade das pessoas atendidas pela RSC?

### 7.4. Comunicação Interna 📧

- As mensagens internas utilizam uma linguagem inclusiva e respeitosa?
- Evitei o uso de expressões que possam excluir ou constranger pessoas?

---

## 8. Revisão Final ✅🔍

- As mensagens estão alinhadas aos princípios da Política Institucional de Gênero e Diversidade da RSC?
- A comunicação reflete a missão e os valores da RSC, promovendo inclusão, empatia e respeito?

## 8 📌 Sugestão de Rodapé para Documentos Oficiais

“A RSC reafirma seu compromisso com a equidade de gênero, a valorização da diversidade e o respeito às múltiplas identidades. Incentivamos a participação de todas as pessoas, especialmente aquelas pertencentes a grupos historicamente sub-representados.”