

Política de diversidade, equidade e inclusão



1. OBJETIVO

1.1. Esta Política formaliza o compromisso do Instituto Rede Mulher Empreendedora - IRME em promover um ambiente institucional plural, respeitoso, seguro e livre de discriminação, reconhecendo a diversidade como valor essencial para a inovação e o impacto social.

1.2. O IRME reconhece a diversidade, equidade e inclusão como pilares estratégicos para geração de impacto social sustentável e como elemento estruturante de sua atuação, comprometendo-se a promover a equidade como base das relações e a inclusão como prática contínua, tanto no ambiente interno quanto no desenvolvimento de seus programas e projetos.

1.3. Esta Política estabelece diretrizes para garantir que processos de recrutamento, desenvolvimento, comunicação, gestão e tomada de decisão sejam conduzidos sob a ótica da diversidade, equidade e inclusão, atuando no enfrentamento das desigualdades estruturais e dos vieses inconscientes.

1.4. Reforça-se o compromisso com a promoção da equidade de gênero, considerando as múltiplas realidades das mulheres, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade social, racial, territorial e econômica.

1.5. Além do ambiente interno, esta Política orienta o desenho, a implementação e a avaliação dos programas e projetos sociais do IRME, priorizando o atendimento e a inclusão de públicos historicamente vulnerabilizados.

1.6. Esta Política complementa o Código de Ética do IRME e está alinhada aos valores institucionais de Justiça Social e Direitos Humanos.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, diretores, conselheiros, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e quaisquer terceiros que atuem em nome ou no interesse do IRME.

2.2. O cumprimento desta Política é obrigatório e integra o compromisso ético assumido por todos os envolvidos com o IRME.

3. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, adotam-se as seguintes definições:

a) Diversidade: Refere-se à representatividade demográfica e à pluralidade de identidades dentro da organização (QUEM nós somos). Inclui, mas não se limita a: gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência (PcD), religião, origem regional e contexto socioeconômico.

b) Equidade: Reconhecimento de que as pessoas partem de contextos distintos e, portanto, necessitam de condições e apoios diferenciados para que tenham acesso às mesmas oportunidades (COMO tratamos as pessoas).

c) Inclusão: Promoção de um ambiente onde todas as pessoas se sintam respeitadas, pertencentes e seguras para expressar suas identidades e contribuir plenamente (SENTIMENTO de pertencimento).

d) Interseccionalidade: Compreensão de que diferentes marcadores sociais se sobrepõem, gerando experiências únicas de desigualdade ou privilégio.

4. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES GERAIS

4.1. Tolerância Zero à Discriminação: O IRME não tolera qualquer forma de discriminação, preconceito ou violência, incluindo, mas não se limitando a racismo, sexismo, LGBTfobia, capacitismo, etarismo ou discriminação por origem socioeconômica, ainda que em tom de “brincadeira”.

4.2. Promoção da Diversidade em suas Múltiplas Dimensões

O IRME compromete-se a promover a diversidade de forma ativa e interseccional, considerando as seguintes dimensões:

- a) **Gênero:** Promoção da equidade de gênero, com atenção às desigualdades enfrentadas por mulheres em suas múltiplas identidades, incluindo mulheres negras, periféricas, mães, mulheres trans e outras identidades de gênero.
- b) **Diversidade Racial e Étnica:** Atuação no enfrentamento ao racismo estrutural e promoção da inclusão de pessoas negras, indígenas e de outros grupos étnico-raciais historicamente marginalizados.
- c) **Diversidade Etária:** Valorização da convivência intergeracional, promovendo oportunidades para jovens em início de trajetória e para pessoas mais experientes, combatendo o etarismo.
- d) **Diversidade Socioeconômica:** Reconhecimento das desigualdades de origem social, promovendo acesso a oportunidades para pessoas de baixa renda, oriundas de territórios vulnerabilizados e com trajetórias educacionais diversas.
- e) **Pessoas com Deficiência:** Promoção da inclusão plena, autonomia e acessibilidade em todos os espaços e atividades do Instituto.

4.3. Recrutamento e Seleção Inclusivos

Os processos seletivos devem buscar ativamente a diversidade, com estratégias que ampliem o acesso de pessoas de diferentes perfis, incluindo diversidade de gênero, raça, idade e origem socioeconômica.

Serão priorizados critérios objetivos e baseados em competências, com o objetivo de reduzir vieses inconscientes.

O IRME poderá estabelecer metas de diversidade nos processos seletivos, bem como monitorar a composição dos candidatos e das contratações, com o objetivo de garantir maior equidade e inclusão.

4.4. Desenvolvimento, Ascensão e Oportunidades

O acesso a oportunidades de crescimento, liderança e desenvolvimento deve ser equitativo.

O IRME compromete-se a monitorar a progressão de grupos historicamente sub-representados, garantindo que não haja discriminação por gênero, raça, idade, deficiência ou condição socioeconômica.

Serão acompanhados indicadores relacionados à diversidade em posições de liderança, com atenção especial à representatividade de mulheres negras e de outros grupos historicamente sub-representados.

4.4.1. Metas de Diversidade e Equidade

O IRME compromete-se a estabelecer metas progressivas de diversidade e equidade, com foco na ampliação da representatividade de grupos historicamente sub-representados, especialmente mulheres negras, em posições de liderança e tomada de decisão.

Sempre que possível, serão definidos indicadores quantitativos para acompanhamento dessas metas, respeitando o contexto institucional e a evolução das práticas internas.

4.5. Acessibilidade

O IRME compromete-se a promover acessibilidade física, comunicacional e atitudinal em seus espaços, eventos, conteúdos e plataformas.

4.6. Comunicação Inclusiva

Toda comunicação interna e externa deve ser inclusiva, respeitosa e livre de estereótipos, promovendo representatividade e valorizando a diversidade, respeitando a identidade de gênero, o nome social e a diversidade de todas as pessoas.

4.7. Formação e Sensibilização

O IRME compromete-se a promover ações contínuas de formação e sensibilização sobre diversidade, equidade e inclusão para colaboradores, lideranças, parceiros e fornecedores, incluindo temas como vieses inconscientes, equidade de gênero, diversidade racial e inclusão de grupos historicamente sub-representados.

4.8. Diversidade com Diretriz de Impacto Social

A diversidade, equidade e inclusão orientam a atuação institucional do IRME. Esse compromisso se materializa por meio de iniciativas como: Impacto Feminino, Renda e Futuro, Potência Feminina e Ela Pode: Inteligência Artificial, que promovem o empreendedorismo, a geração de renda, a inclusão produtiva e o acesso a novas tecnologias para mulheres em diferentes contextos sociais.

O IRME compromete-se ainda a mensurar o impacto de seus programas por meio de indicadores como número de pessoas beneficiadas, perfil socioeconômico do público atendido, geração de renda e ampliação de oportunidades.

5. CANAL DE DENÚNCIA E ACOLHIMENTO

5.1 Qualquer pessoa que se sinta discriminada ou presencie atos que violem esta Política deve reportar o fato por meio do Canal de Denúncias: <https://canal.ouvidordigital.com.br/rme>.

5.2 As denúncias de discriminação serão tratadas com rigor, confidencialidade e garantia de não retaliação.

5.3 O Canal de Denúncias constitui um instrumento essencial para a promoção de um ambiente seguro, ético e inclusivo, integrando a governança de diversidade do IRME.

5.4. Todas as denúncias recebidas pelo Canal de Denúncias ou por outros meios serão encaminhadas à área de Compliance/Integridade, que atuará em conjunto com o Comitê de Ética do IRME, conforme a natureza do caso.

5.5. O Comitê de Ética atuará com independência, confidencialidade e imparcialidade, sendo responsável por deliberar sobre medidas corretivas, disciplinares e recomendações institucionais, quando aplicável.

6. VIOLAÇÕES E SANÇÕES

6.1. O descumprimento desta Política é considerado falta grave.

6.2. As sanções podem incluir advertência, suspensão e rescisão contratual por justa causa, dependendo da gravidade da infração e conforme previsto na legislação trabalhista e no Código de Ética.

6.3. Parceiros e fornecedores que adotem práticas incompatíveis com esta Política poderão ter suas relações contratuais encerradas.

7. GOVERNANÇA E MONITORAMENTO

7.1. O IRME compromete-se a promover o monitoramento contínuo das práticas de diversidade, equidade e inclusão.

7.2. O monitoramento das práticas de diversidade, equidade e inclusão está concentrado nos programas e projetos do IRME, considerando indicadores relacionados ao perfil do público atendido, alcance das iniciativas e geração de impacto social.

7.2.1 Monitoramento interno (em desenvolvimento)

O IRME reconhece a importância de monitorar também seu próprio ambiente organizacional para promover um clima inclusivo e equitativo. Neste sentido, a organização está em processo de desenvolvimento de pesquisas internas e anônimas para avaliar:

- a) O clima organizacional e o sentimento de pertencimento;
- b) a diversidade da equipe em suas múltiplas dimensões (gênero, raça, idade, deficiência, origem socioeconômica, entre outros);
- c) percepções sobre equidade, oportunidades de desenvolvimento e retenção de talentos.

Os resultados dessas pesquisas subsidiarão futuras ações de aprimoramento das práticas de diversidade, equidade e inclusão, garantindo que a equipe do IRME seja tão valorizada quanto os públicos atendidos pelos programas institucionais.

7.3.1 Composição e autonomia

O Comitê de Ética será composto por membros da liderança e representantes de diferentes áreas, garantindo diversidade de perspectivas em sua atuação. O Comitê atuará com autonomia e confidencialidade na análise de casos relacionados a denúncias e violações desta Política.

7.3.2 Compete ao Comitê de Ética:

- a) Analisar denúncias e recomendar medidas corretivas;
- b) Acompanhar indicadores institucionais de diversidade, equidade e inclusão;
- c) Propor melhorias e ajustes na Política;
- d) Apoiar ações de prevenção, capacitação e comunicação sobre diversidade e inclusão

7.3.3 Frequência e monitoramento

O Comitê se reunirá periodicamente e sempre que necessário, garantindo acompanhamento contínuo das práticas institucionais de diversidade, equidade e inclusão.

7.3.4. Integração com Compliance

O Comitê atuará em conjunto com a área de Compliance/Integridade na apuração de denúncias, assegurando imparcialidade e sigilo durante todo o processo.

7.4. O IRME conta com liderança integralmente composta por mulheres, refletindo seu compromisso com a equidade de gênero e o fortalecimento do protagonismo feminino nos espaços de decisão.

7.5. A organização reconhece a importância do engajamento de homens como aliados na promoção da equidade de gênero, contribuindo para um ambiente plural e inclusivo.

7.6. O IRME estabelece e monitora indicadores periódicos para acompanhamento da evolução de suas práticas de diversidade, equidade e inclusão, incluindo, mas não se limitando a:

- a) Composição demográfica da equipe (gênero, raça, idade, deficiência, entre outros);
- b) Representatividade em posições de liderança;
- c) Perfil do público atendido pelos programas e projetos;
- d) Taxas de participação, permanência e conclusão em iniciativas institucionais;
- e) Indicadores de percepção de inclusão, pertencimento e equidade no ambiente interno;
- f) Geração de renda e ampliação de oportunidades para os públicos atendidos.

8. PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

8.1. O IRME, por meio de seu Laboratório de Pesquisa (LAB), desenvolve e dissemina conhecimento com o objetivo de incentivar e promover, por meio de dados e evidências, a geração de renda para mulheres e o fortalecimento do empreendedorismo feminino.

8.2. Os dados produzidos pelo LAB são voltados à compreensão do perfil e dos desafios das mulheres empreendedoras atendidas, contribuindo para o aprimoramento contínuo dos programas e projetos do IRME, bem como para a ampliação do impacto social da organização.

8.3. Dentre as pesquisas desenvolvidas, destacam-se estudos sobre o perfil de mulheres empreendedoras e seus negócios, empreendedorismo feminino, empreendedorismo de

mulheres negras, liderança feminina e o desenvolvimento de instrumentos de geração de valor social a partir de dados de gênero.

8.4. Os aprendizados gerados a partir dessas pesquisas subsidiam a tomada de decisão institucional, o desenho de novas iniciativas e o aprimoramento das estratégias de atuação do IRME.

8.5. Essas iniciativas reforçam o compromisso do IRME com uma atuação baseada em evidências, contribuindo para a redução de desigualdades e a ampliação de oportunidades para mulheres em diferentes contextos.

9. EVOLUÇÃO CONTÍNUA

9.1. O IRME reconhece que a consolidação de uma agenda estruturada de diversidade, equidade e inclusão é um processo contínuo.

9.2. Esta Política contempla práticas já implementadas, como o Código de Ética e o Canal de Denúncias, bem como ações em desenvolvimento, incluindo a implementação de instrumentos de monitoramento e diagnóstico institucional.

9.3. O Instituto compromete-se com o aprimoramento contínuo de suas práticas, com base em dados, evidências e aprendizados institucionais.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e deve ser amplamente divulgada e observada por todos os integrantes do IRME.

10.2. Casos omissos serão deliberados pelo Comitê de Ética.

10.3. Esta Política será revisada periodicamente, a cada 2 (dois) anos, ou sempre que necessário, considerando a evolução das práticas institucionais, mudanças regulatórias e aprendizados organizacionais.