



# Política de Diversidade e Inclusão

## 1. Introdução

O Instituto Basta tem como missão promover a dignidade humana e combater todas as formas de violência, em especial a violência sexual, o tráfico de pessoas e outras violações de direitos humanos. Reconhecemos a diversidade humana como elemento essencial para a construção de uma sociedade justa, equitativa e solidária.

Esta política estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades para assegurar um ambiente institucional inclusivo, seguro e respeitoso, alinhado:

- à Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH);
- à Constituição Federal de 1988;
- à Lei nº 9.029/1995 (práticas discriminatórias nas relações de trabalho);
- à Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – 13.709/2018);
- aos tratados internacionais de direitos humanos e às Convenções da OIT;
- aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com destaque para os ODS 5 (Igualdade de Gênero), 10 (Redução das Desigualdades) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).

## **2. Valores Fundantes**

As ações do Instituto Basta são inspiradas por princípios e valores cristãos, como a dignidade de todo ser humano, a compaixão, o acolhimento e o compromisso com a justiça. Esses fundamentos orientam nossas práticas de cuidado, serviço e defesa da vida. Ao mesmo tempo, respeitamos a liberdade religiosa e a pluralidade de crenças, convicções e cosmovisões, assegurando um espaço seguro e acolhedor para todas as pessoas, independentemente de sua fé ou espiritualidade.

## **3. Objetivo**

Promover e sustentar uma cultura institucional baseada na diversidade, equidade e inclusão, garantindo:

- igualdade de acesso e oportunidades;
- prevenção de discriminações;
- participação plena e segura de todas as pessoas; e
- fortalecimento de práticas inclusivas nos projetos, nas relações de trabalho, no voluntariado e na comunicação institucional.

## **4. Princípios Fundamentais**

### **4.1 Igualdade e Equidade**

- Eliminar barreiras estruturais que impactam grupos historicamente excluídos.
- Incentivar ações afirmativas sempre que necessário.

### **4.2 Respeito à Diversidade**

Reconhecemos e valorizamos diferenças relativas à: raça, etnia, cultura, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, idade, classe social, entre outras dimensões da identidade humana.

#### **4.3 Inclusão Ativa**

- Implementar iniciativas que assegurem participação plena de todos, incluindo em espaços de decisão.

#### **4.4 Ambiente Livre de Discriminação e Assédio**

- Tolerância zero a condutas discriminatórias, racistas, sexistas, capacitistas, xenofóbicas ou LGBTQIAPN+fóbicas.
- Proibição expressa de assédio moral, sexual e institucional.

#### **4.5 Diálogo Intercultural e Inter-religioso**

- Fomentar o respeito às diferentes culturas e tradições, promovendo o convívio harmônico entre pessoas de distintas origens e convicções.

#### **4.6 Acessibilidade e Adaptação**

- Promover ambientes físicos, digitais e comunicacionais acessíveis.
- Oferecer adaptações para pessoas com deficiência ou necessidades específicas.

### **5. Compromissos Institucionais**

#### **5.1 Sensibilização e Formação Continuada**

Implementar formações periódicas sobre:

- diversidade e antidiscriminação;
- acessibilidade;
- prevenção ao assédio;
- proteção de populações vulneráveis.

## **5.2 Linguagem**

- Utilizar uma linguagem clara, não discriminatória, com respeito à identidade das pessoas.
- Evitar termos ofensivos, estereótipos ou reforço de desigualdades.

## **5.3 Revisão de Prática e Projetos**

- Avaliar continuamente metodologias, materiais e abordagens para eliminar barreiras de exclusão.

## **5.4 Representatividade e Participação**

- Incentivar diversidade na liderança, grupos de trabalho e processos decisórios.

## **5.5 Compromisso com Grupos Prioritários**

Promover ações específicas de inclusão de:

- mulheres;
- pessoas com deficiência;
- migrantes e refugiados;
- povos originários e tradicionais;
- adolescentes e jovens;
- idosos em situação de vulnerabilidade.

## **5.6 Parcerias Estratégicas**

- Estabelecer cooperações com OSCs, universidades, redes temáticas e organismos públicos que atuem com diversidade e direitos humanos.

# **6. Diretrizes Operacionais**

## **6.1 Recrutamento, Seleção e Voluntariado**

- Procedimentos transparentes e baseados em competências.
- Inclusão de ações afirmativas conforme necessidades institucionais.
- Vedação de perguntas discriminatórias.

## **6.2 Ambiente de Trabalho e Convivência**

- Garantir espaços seguros, respeitosos e acessíveis.

## **6.3 Comunicação Institucional**

- Utilizar imagens diversas e representativas.
- Seguir diretrizes éticas ao retratar grupos vulneráveis.
- Garantir acessibilidade digital (legendas, Libras, áudio descrição, linguagem simples).

## **6.4 Eventos, Projetos e Atendimentos**

- Adaptar metodologias para diferentes perfis culturais e educacionais.
- Garantir acessibilidade nos eventos.

# **7. Mecanismos de Prevenção e Resposta**

## **7.1 Canais de Escuta e Denúncia**

- Canal interno seguro e confidencial para registro de discriminação ou assédio.
- Possibilidade de denúncia anônima.
- Fluxo de atendimento que garanta:
  - acolhimento,
  - análise imparcial,
  - medidas corretivas,
  - registro e monitoramento.

## **7.2 Medidas Disciplinares**

Condutas discriminatórias poderão resultar em:

- advertência,
- desligamento do voluntário ou colaborador,
- comunicação às autoridades competentes em casos graves.

## **8. Implementação e Monitoramento**

A implementação desta política será de responsabilidade do Núcleo Operacional e de Gestão e das lideranças institucionais. Serão criados mecanismos de acompanhamento, escuta ativa e melhoria contínua, com base em indicadores de diversidade e inclusão, denúncias registradas e avaliação de clima organizacional.

## **9. Revisão**

Esta política será revisada anualmente, ou sempre que necessário, para adequação às melhores práticas de diversidade e inclusão.

## **10. Vigência**

Esta política entra em vigor na data de sua publicação e será parte obrigatória da formação de todos os membros da equipe e voluntários envolvidos com comunicação, captação ou relacionamento institucional.

Ruanda, 16 de janeiro de 2026.

**Aprovado por:**

