

Plural

Programa de Diversidade e Inclusão
semove



Objetivo

As ações de Diversidade e Inclusão (DI) na empresa estão concentradas no Programa Plural, que centraliza, organiza, amplia, estrutura e sistematiza as nossas práticas de sensibilização e conscientização em DI, iniciadas em 2019.



ODS

O programa está alinhado com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU como:

A curto, médio e longo prazo:

- ODS 3 – Saúde e Bem-Estar – Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.
- ODS 4 – Educação de Qualidade – Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
- ODS 5 – Igualdade de Gênero – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.
- ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial – Enfrentar o racismo estrutural, um dos principais problemas de desenvolvimento do Brasil. Valorizar a arte e cultura. Defender os direitos dos povos originários e comunidades tradicionais.

3 BOA SAÚDE
E BEM-ESTAR



4 EDUCAÇÃO
DE QUALIDADE



5 IGUALDADE
DE GÊNERO



18 IGUALDADE
ÉTNICO-RACIAL



A longo prazo:

- ODS 10 – Redução de Desigualdades – Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países.
- ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis – Tornar as cidades e comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis.
- ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes – Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.



Diretrizes do Programa

Este programa tem como objetivo principal promover um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e equitativo, onde todos os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e com oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento. As principais diretrizes são:

- Desenvolver e implementar programas claros e abrangentes que abordem questões relacionadas à raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, idade, deficiência e origem social.
- Sensibilizar as lideranças, para que os processos de recrutamento, seleção, promoção e desenvolvimento de carreira sejam justos e equitativos, eliminando vieses inconscientes e promovendo a diversidade em todos os níveis da organização.



Diretrizes do Programa

- Implementar programas de treinamento e sensibilização/conscientização, com foco em diversidade, inclusão, respeito e combate ao preconceito/discriminação.
- Contribuir para realização das demais políticas, planos e programas já existentes.
- Implementação de Grupo de Trabalho (GT) composto por representantes de diversos setores da empresa, com o objetivo de planejar, implementar e acompanhar as ações do programa.
- Definir metas e indicadores claros para medir o progresso do programa e garantir a responsabilização de todas as partes envolvidas.
- Promover a participação ativa dos colaboradores em iniciativas de D&I, como grupos de afinidade, eventos, palestras e workshops.



Guia de Funcionamento do Programa

O programa Plural é dividido em eixos temáticos que correspondem aos principais pilares considerados fundamentais para fomentar iniciativas voltadas à equidade, diversidade e inclusão. Além de direcionarem os conteúdos relacionados ao tema central, também facilitam a estruturação e a organização das ações que abordam questões semelhantes.

1. Capacitação e Desenvolvimento

Este eixo abordará iniciativas que incentivem o aprendizado e a aquisição de conhecimento, por meio da qualificação e do aperfeiçoamento dos colaboradores em seus diversos níveis ou funções. O objetivo é aprimorar habilidades, competências e até mesmo posturas que estimulem o respeito e o bem-estar de todos e todas no ambiente profissional.

- Programas de treinamento sobre diversidade e inclusão.
- Workshops e palestras.
- Materiais educativos e informativos.
- Benchmarking.



Guia de Funcionamento do Programa

2. Comunicação e Eventos

Diz respeito às iniciativas comunicacionais para disseminar informações e mensagens aos colaboradores, com a finalidade de conscientizar, educar e instruir sobre temas e acontecimentos relacionados à equidade, diversidade e inclusão. Essas ações podem ser realizadas por meio de diferentes meios de comunicação, como a plataforma de autodesenvolvimento Eu Estudo, o Portal da Mobilidade, as redes sociais, e-mails, encontros institucionais, entre outros.

3. Normativas e Diretrizes

Este eixo abrange a formulação de diretrizes, regulamentos e procedimentos institucionais que tenham como propósito estabelecer critérios e parâmetros para nortear as ações dos colaboradores.



Guia de Funcionamento do Programa

4. Gestão

Compreende iniciativas, estruturais ou não, que envolvam planejamento, organização, geração e análise de dados e informações, garantindo qualidade e eficiência, tanto para a empresa quanto para seus colaboradores.

5. Saúde e Bem-Estar no Trabalho

Trata-se da criação de um ambiente organizacional saudável e inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente de suas particularidades, tenham acesso a condições que favoreçam seu bem-estar físico, mental e emocional. Esse eixo destaca a relevância de reconhecer e valorizar a diversidade nas demandas de saúde e nas expectativas de qualidade de vida dos profissionais, abrangendo temas como saúde mental, ergonomia, flexibilidade no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, segurança psicológica e acesso a serviços de saúde que respeitem as especificidades de cada grupo.



Eixos de Atuação

Os eixos de atuação têm como objetivo direcionar as iniciativas nos principais campos relacionados à diversidade, equidade e inclusão. Esses eixos representam temáticas sensíveis, que demandam atenção especial na implementação de ações de aprimoramento dentro do nosso programa.

1. Gênero

Abrange as identidades e expressões de gênero com as quais as pessoas se identificam, não se restringindo ao modelo binário masculino e feminino, mas incluindo também identidades como não-binárias, transgênero, agênero, gênero fluido, entre outras.

O conceito de gênero está associado a construções sociais que influenciam traços de personalidade, comportamentos, valores, relações de poder e influência que a sociedade atribui de maneira diferenciada aos gêneros.



Eixos de Atuação

2. Orientação Sexual

Refere-se à atração física, romântica e/ou emocional que uma pessoa sente por outros indivíduos, independentemente de seu gênero. As principais orientações incluem:

- **Heterossexual/Heteroafetivo:** atração por pessoas de gênero diferente do próprio.
- **Homossexual/Homoafetivo:** atração por pessoas do mesmo gênero, englobando lésbicas (atração entre mulheres) e gays (atração entre homens).
- **Bissexual/Biafetivo:** atração por pessoas de ambos os gêneros binários (masculino e feminino).
- **Assexual:** ausência de atração sexual.



Eixos de Atuação

3. Raça e Etnia

Raça é um conceito socialmente construído que classifica pessoas com base em características físicas percebidas, como tom de pele, tipo de cabelo e formato dos olhos.

Etnia refere-se a um grupo que compartilha traços culturais, históricos, linguísticos ou religiosos, diferenciando-se de outros grupos.

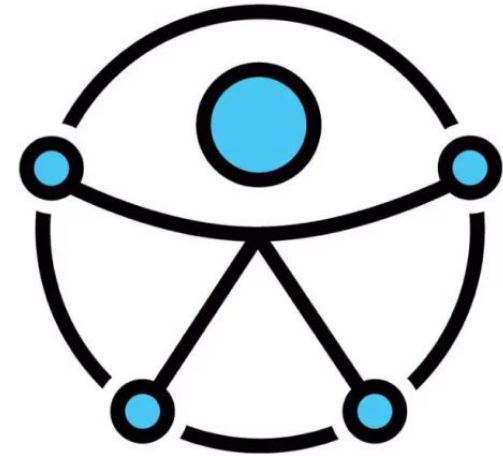
O Censo do IBGE (2022) categoriza a população brasileira em cinco grupos raciais: preto, pardo, branco, indígena e amarelo.



Eixos de Atuação

4. Pessoa com Deficiência

Engloba indivíduos com limitações de longo prazo de ordem física, mental, intelectual ou sensorial. Reconhece-se a diversidade de habilidades e formas de interação com o mundo, enfatizando a importância de eliminar barreiras e garantir acessibilidade, em vez de focar apenas nas limitações.



Eixos de Atuação

5. Crença e Religião

As crenças são subjetivas e influenciadas por experiências pessoais, cultura e educação. Já a religião é um sistema estruturado que envolve práticas, rituais e normas baseadas na fé em divindades ou forças superiores.

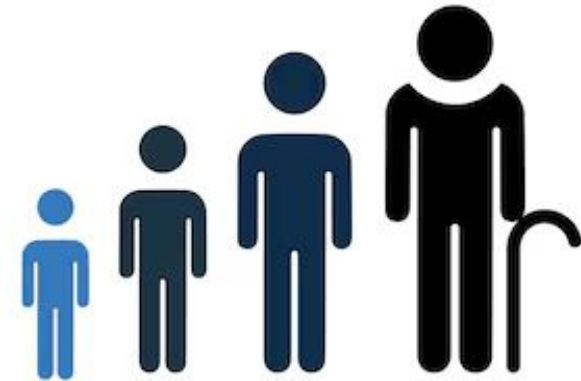
As religiões, geralmente, possuem textos sagrados, tradições e princípios éticos que norteiam o comportamento dos seus seguidores, além de oferecerem respostas para questões fundamentais sobre a existência e o sentido da vida.



Eixos de Atuação

6. Idade

A faixa etária é uma dimensão essencial da diversidade, pois diferentes gerações trazem perspectivas, experiências e competências distintas para o ambiente social, educacional e profissional. A valorização dessa pluralidade contribui para um ambiente mais inclusivo e equilibrado.



Eixos de Atuação

7. Interseccionalidade

Interseccionalidade, no contexto de Diversidade e Inclusão (D&I), é um conceito que reconhece como diferentes aspectos da identidade de uma pessoa – como gênero, raça, classe social, orientação sexual, deficiência, entre outros – se sobrepõem e criam experiências únicas de discriminação ou privilégio.

O termo foi criado pela jurista e ativista Kimberlé Crenshaw nos anos 1980 para explicar como mulheres negras enfrentavam opressões específicas que não eram totalmente abordadas pelo feminismo tradicional (centrado em mulheres brancas) nem pelo movimento negro (focado principalmente nos homens).

No mundo do trabalho, a interseccionalidade mostra que as barreiras enfrentadas por uma mulher negra podem ser diferentes das de uma mulher branca ou de um homem negro, por exemplo. Isso significa que as políticas de D&I devem considerar essas interseções para garantir inclusão real.

Divisão de tarefas

Programas e atividades da gerência de Desenvolvimento Organizacional

- Plataforma on-line Eu Estudo com matérias e artigos na seção Eu Respeito e Eu Legal.
- Realização de treinamentos do Programa de Conformidade e Integridade, principalmente em temas como Assédio Moral e Sexual e Discriminação.
- Realização do programa Geração Jovem, em 2019, com foco no tema Diversidade e Inclusão.
- Realização do programa Clube da Leitura com temas debatidos como Masculinidades, Viés Inconsciente, Comunicação Não Violenta, Comunicação e Pensamento Inovador.
- Realização de roda de conversa com grupo focal de Diversidade e Inclusão após a implementação da Pesquisa de Ambiente Empresarial em 2023.
- Realização de rodas de conversa com temas debatidos como: Maternidade, Orgulho LGBTQIAP+ e Raça.



Divisão de tarefas

Programas e atividades da gerência de Relações do Trabalho

- Programa de Gestantes.
- Programa de Bem-estar Social: uma das atividades do programa é disponibilizar canais de apoio voltados para diferentes públicos, como Mulher, Etnias, LGBTQIAPN+, Pessoas com Deficiência e Gerações, garantindo suporte específico para diversas necessidades.
- Espaço Saúde na intranet para divulgação de notícias como temas transversais ao da Diversidade, como: saúde da mulher, saúde do homem, autismo, síndrome de Down, saúde mental, entre outros.



Plano de ação

- Ter a diversidade e inclusão como valor corporativo.
- Censo/Mapeamento e Levantamento de Necessidades para curso EAD em DI.
- Formação de Grupo de Trabalho em DI.
- Criação do curso EAD Letramento DI.
- Monitorar o progresso do programa e realizar ajustes conforme necessário.
- Avaliar o impacto do programa e identificar oportunidades de melhoria.



Indicadores

- Acompanhar a representatividade de grupos minoritários (principalmente mulheres) e profissionais negros em cargos que vão além do operacional.
- Acompanhar a melhora do clima organizacional e a percepção de inclusão por meio da Pesquisa de Ambiente Empresarial.
- Acompanhar casos de discriminação e preconceito por meio do Canal de Denúncia e Voz Ativa e Pesquisa de Ambiente Empresarial.
- Acompanhar os resultados do questionário, aplicado pela PCM, que faz parte das ações de sensibilização sobre a atualização da NR-1.



Considerações finais

O sucesso deste programa depende do compromisso e da participação de todos e todas. É fundamental que a liderança da empresa demonstre um forte apoio à D&I e que os colaboradores se sintam responsáveis por criar um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.



Glossário

Ciclo ESG: O ciclo ESG (Ambiental, Social e Governança) refere-se ao processo contínuo de integração e administração de práticas ambientais, sociais e de governança nas operações e estratégias de uma organização.

Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

Equidade: é uma busca por justiça, ajustando tratamentos para atender às necessidades específicas de cada pessoa, garantindo resultados justos. Não é sinônimo de igualdade.

Inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

Glossário

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): são objetivos que, por meio de um Pacto Global, engajam os 193 países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030, que é um plano de ação que tem como ideia central alcançar o desenvolvimento sustentável até 2030. As principais características dos ODS são: universalidade (aplicam-se a todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento), integração (reconhecem que a ação em uma área afetará os resultados em outras, promovendo um desenvolvimento equilibrado entre sustentabilidade social, econômica e ambiental) e inclusão (comprometem-se a não deixar ninguém para trás, priorizando o progresso dos mais vulneráveis).

Benchmarking: metodologia utilizada para comparar o desempenho de produtos ou processos com outros similares considerados mais eficazes e/ou eficientes. Muito utilizada para buscar entender as práticas que conduzem ao desempenho superior, buscando assim adaptá-las e implementar melhorias.

Glossário

Diagnóstico: análise detalhada de uma situação ou problema específico para identificar suas causas, consequências e possíveis soluções. Composto por coleta de dados para reunir informações relevantes por meio de pesquisas, entrevistas e outras fontes; análise do contexto para entender as influências internas e externas; e análise dos instrumentos jurídicos que possam colaborar para o desenvolvimento do projeto.

Governança e Gestão: são conceitos inter-relacionados, mas distintos. Governança: conjunto de ações e estratégias para avaliar, direcionar e monitorar a gestão. Gestão: processo de planejamento, organização, direção e controle das ações e estratégias definidas no processo de governança.

Glossário

Diretrizes estratégicas: conjunto de orientações e princípios que guiam as ações de uma organização em direção aos seus objetivos de longo prazo. São essenciais para garantir que todos os colaboradores estejam alinhados e trabalhando na mesma direção, de forma a maximizar os resultados e minimizar os riscos. Incluem missão, visão e valores.

Mapa Estratégico: diagrama visual que comunica a estratégia organizacional mediante a identificação das relações de causa e efeito, elencando os objetivos estratégicos, missão institucional, visão de futuro e Valores Organizacionais.

Meta: resultado específico e mensurável que se deseja alcançar dentro de um prazo definido, direcionando ações e esforços em busca de um objetivo maior.

Normativos de Referência

A legislação brasileira sobre diversidade, equidade e inclusão consiste em normativos que visam valorizar as diferenças, promover a inclusão e combater a discriminação, o preconceito e a exclusão social, seja em relação ao gênero, à raça e etnia, à pessoa com deficiência, à orientação sexual, à crença e religião ou à idade.

A Constituição da República Federativa do Brasil, nos arts. 3º e 5º, aborda a diversidade, a inclusão e a equidade, com garantia da promoção do bem de todos sem preconceitos e da igualdade de todos perante a lei sem distinção de qualquer natureza.

Quanto ao gênero, diferentes normativos objetivam promover a equivalência social entre os gêneros humanos com oportunidades justas entre homens e mulheres, considerando as suas particularidades.

Normativos de Referência

Entre esses normativos, são eles:

- Decretos nº 11.785/2023 (Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas) e nº 11.795/2023 (Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens);
- Lei nº 14.611/2023 (Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens);
- Portaria MTE nº 3.714/2023 (Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens).

Normativos de Referência

A legislação vigente dirigida à promoção da justiça e da igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente da sua raça ou etnia traduz-se nos seguintes normativos:

- Lei nº 12.990/2014: que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;
- Lei nº 7.716/1989: que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

Normativos de Referência

- Decretos nº 11.443/2023: que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal
- Lei nº 11.785/2023 - que institui o Programa Federal de Ações Afirmativas;
- Lei nº 4.886/2003 - que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) - e o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Para promover a igualdade de oportunidades, facilitar a interação entre pessoas com e sem deficiência, combater a segregação social e criar um ambiente mais inclusivo e harmonioso, o arcabouço legal brasileiro conta com normativos que amparam a diversidade funcional, com destaque para:

- Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015);
- Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991);
- Lei de Acessibilidade (Lei nº 10.098/2000);
- Decreto nº 11.785/2023, que institui o Programa Federal de Ações Afirmativas.

Normativos de Referência

De forma a garantir que todos tenham igualdade de oportunidades, independentemente de sua orientação sexual, foram elaborados o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais e o Programa “Brasil sem Homofobia”.

Já o Decreto nº 8.727/2016 dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e da Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, busca-se promover a valorização da diversidade religiosa, que representa a liberdade religiosa dos indivíduos e o respeito e o acolhimento de diferentes valores e manifestações de fé.

Normativos de Referência

Alguns normativos buscam assegurar os direitos sociais dos idosos, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Entre eles, destacam-se a Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), a Lei nº 8.842/1994 - que trata da Política Nacional do Idoso e cria o Conselho Nacional do Idoso - e a Portaria nº 561/2023 - que institui o Programa Envelhecer nos Territórios, visando promover o direito de envelhecer e garantir os direitos humanos das pessoas idosas no Brasil.

Por fim, com foco exclusivo na prevenção e no enfrentamento do assédio e da discriminação, o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Normativos de Referência

Alguns normativos buscam assegurar os direitos sociais dos idosos, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Entre eles, destacam-se a Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), a Lei nº 8.842/1994 - que trata da Política Nacional do Idoso e cria o Conselho Nacional do Idoso - e a Portaria nº 561/2023 - que institui o Programa Envelhecer nos Territórios, visando promover o direito de envelhecer e garantir os direitos humanos das pessoas idosas no Brasil.

Por fim, com foco exclusivo na prevenção e no enfrentamento do assédio e da discriminação, o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Referências

- Plano de diversidade, equidade e inclusão da Agência Nacional de Transportes Terrestres. ANTT / 1ª Ed. Brasília, DF: ANTT, 2024. 28 p.1.Diversidade; 2. Equidade; 3. Inclusão; 4. Plano.
- BRASIL. Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 da Rede Equidade. Congresso Nacional. Senado Federal. Brasília. 2024.
- BRASIL. Decreto nº 11.785, de 13 de setembro de 2023. Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas. 2023.
- BRASIL. Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. 2023.
- BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. 2023.

Referências

- BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. 2014.
- BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. 1989.
- BRASIL. Decreto nº 11.443, de 17 de fevereiro de 2023. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. 2023.
- BRASIL. Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPIR. 2003.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 2015.

Referências

- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991.
- BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. 2000.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso. 2003.
- BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. 1994.
- BRASIL. Portaria nº 561, de 2023. Institui o Programa Envelhecer nos Territórios para promover o direito de envelhecer a todas as pessoas e garantir os direitos humanos das pessoas idosas no Brasil. 2023.

Referências

- BRASIL. Resolução nº 5.939, de 11 de maio de 2021. Estabelece o percentual mínimo de ocupação de cargos em comissão por mulheres. 2021.
- BRASIL. Portaria nº 81, de 8 de março de 2018. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. 2018.
- BRASIL. Portaria DG nº 89, de 18 de abril de 2024. Institui Grupo de Trabalho permanente para ações contra assédio e discriminação. 2024.
- BRASIL. Deliberação nº 2, de 15 de janeiro de 2024. Plano de Logística Sustentável, incluindo a participação feminina em eventos técnicos e ocupação de cargos. 2024.
- BRASIL. Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024. Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e a todas as formas de Discriminação no âmbito da ANTT. 2024.

Referências

- BRASIL. Portaria MTE nº 3.714, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. 2023.
- BRASIL. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. 2024.
- BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. 2024.
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.
- Guia sobre Diversidade da Vaipe.