

# POLÍTICA DE DIVERSIDADE DO INSTITUTO AMBIENT - IA

## SUMÁRIO

<b>O COMPROMISSO DO INSTITUTO AMBIENT COM A INTERSECCIONALIDADE ATIVA</b>	<b>3</b>
<b>1 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE DE GÊNERO .....</b>	<b>3</b>
<b>2- POLÍTICA DE DIVERSIDADE DE RAÇA .....</b>	<b>5</b>
<b>3 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE ETÁRIA .....</b>	<b>7</b>
<b>4 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE ECONÔMICA .....</b>	<b>9</b>
<b>5 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE E ANTICAPACITISMO: ENFRENTAMENTO AS BARREIRAS ATITUDINAIS .....</b>	<b>11</b>



+55 (91) 3086 2129  
+55 (91) 98597-9641



Av. Dr. Freitas, nº 55, Sacramento  
Cep 66.123-050 • Belém/PA



institutoambient@gmail.com  
CNPJ: 16.791.646/0001-74



IE 15.383.791-8  
IM: 216.976-9

## O COMPROMISSO DO INSTITUTO AMBIENT COM A INTERSECCIONALIDADE ATIVA

O Instituto Ambient reafirma sua trajetória histórica ao consolidar um guia ético e prático que transcende a gestão administrativa, transformando-se em um manifesto de justiça social para a região amazônica. Entendendo que as vulnerabilidades não ocorrem de forma isolada, nossas políticas de diversidade são estruturadas sob o prisma da interseccionalidade ativa, onde gênero, raça, idade, condição socioeconômica e deficiência se cruzam e exigem respostas integradas.

Este documento detalha nossas diretrizes para a promoção da equidade, fundamentadas no respeito absoluto à vida humana e no combate sistemático a preconceitos estruturais e barreiras atitudinais. Ao institucionalizar esses compromissos, o Instituto busca não apenas acolher as diferenças, mas transformá-las em potência para a autonomia econômica, o envelhecimento ativo e o protagonismo juvenil. Através de práticas de comunicação não violenta, humanização do atendimento e governança transparente, projetamos um desenvolvimento sustentável que é, em sua essência, inclusivo, ético e profundamente comprometido com a dignidade de cada sujeito de direitos que compõe o nosso mosaico social.

### 1 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE DE GÊNERO

Com nos processos que constituem a trajetória histórica do **Instituto Ambient**, apresentamos nossa **Política de Diversidade de Gênero**. Esta política fundamenta-se nos valores institucionais de **interseccionalidade ativa e equidade**, visando consolidar o compromisso da organização com a justiça social e a promoção dos direitos fundamentais.

#### 1.1. Justificativa e Fundamentação Ética

O Instituto Ambient reconhece a **Interseccionalidade Ativa** como um valor central, entendendo que o gênero, sobreposto a categorias como raça e classe,



+55 (91) 3086 2129  
+55 (91) 98597-9641



Av. Dr. Freitas, nº 55, Sacramento  
Cep 66.123-050 • Belém/PA



institutoambient@gmail.com  
CNPJ: 16.791.646/0001-74



IE 15.383.791-8  
IM: 216.976-9

define as trajetórias de vulnerabilidade das famílias na Amazônia. Esta política formaliza o compromisso de promover a **Equidade**, proporcionando o cuidado com as diferenças e respeitando a diversidade em todos os métodos de trabalho.

## 1.2. Objetivos Estratégicos

**Promover a Autonomia Econômica de mulheres**, garantindo mentoria e capacitação para mulheres em situação de vulnerabilidade, com prioridade para o público negro.

**Fortalecer o Envelhecimento Ativo Feminino**, que promovem a autonomia financeira e o bem-estar de mulheres 50+ através do artesanato sustentável e atividades físicas.

**Contribuir para proteção à maternidade e primeira infância**, com apoio a mulheres grávidas vulneráveis, integrando saúde, acompanhamento psicossocial e formação profissional.

## 1.3. Diretrizes de Governança e Gestão de Pessoas

**Recrutamento e Valorização:** Aplicar os princípios da **Valorização Profissional**, garantindo uma ambiência organizacional motivadora, respeitosa e livre de discriminação de gênero.

**Cultura de Paz e Comunicação:** Fomentar práticas de **Comunicação Não Violenta (CNV)** para construir relações baseadas na confiança, cooperação e respeito às identidades de gênero.

**Humanização no Atendimento:** Garantir que todos os serviços e projetos sigam um posicionamento de respeito à vida humana em suas dimensões sociais e éticas, tratando o público beneficiário como sujeito de direitos.

## 1.4. Monitoramento e Indicadores de Impacto

Para avaliar a eficácia desta política, o Instituto utilizará sua **Plataforma de Indicadores de Resultado**, com foco em:



**Total de Qualificações:** Número de mulheres certificadas em cursos de formação e geração de renda.

**Redução de Vulnerabilidade:** Monitoramento de casos de violência de gênero encaminhados para a rede de proteção.

**Autonomia Feminina:** Nível de confiança e evolução na percepção de bem-estar das participantes dos projetos de gênero.

## 1.5. Compromisso com a Sustentabilidade Social

A diversidade de gênero deve ser integrada transversalmente em todos os eixos de atuação (Saúde, Educação, Assistência Social e Meio Ambiente), assegurando que o desenvolvimento sustentável da região amazônica seja, essencialmente, equitativo e inclusivo.

## 2- POLÍTICA DE DIVERSIDADE DE RAÇA

Com base nos valores do **Instituto Ambient**, que estabelece a **interseccionalidade ativa** como um de seus valores centrais, apresentamos uma proposta de **Política de Diversidade de Raça** para a organização.

Esta política visa institucionalizar o compromisso do IA com a promoção da justiça social e a equidade étnico-racial em todas as suas dimensões de atuação.

### 2.1. Introdução e Propósito

O Instituto Ambient reconhece que a diversidade de raça é uma camada fundamental da **interseccionalidade ativa** que define as trajetórias das famílias vulneráveis na Amazônia. Esta política formaliza o compromisso da instituição em combater o racismo estrutural e promover a equidade étnico-racial em sua governança, equipe e projetos sociais.

### 2.2. Pilares Estratégicos

#### I. Governança e Recrutamento Equitativo



+55 (91) 3086 2129  
+55 (91) 98597-9641



Av. Dr. Freitas, nº 55, Sacramento  
Cep 66.123-050 • Belém/PA



institutoambient@gmail.com  
CNPJ: 16.791.646/0001-74



IE 15.383.791-8  
IM: 216.976-9

**Compromisso com a Diversidade:** Garantir que a composição da equipe e do conselho diretivo reflita a diversidade racial da população atendida.

**Valorização Profissional:** Assegurar que os processos de seleção e promoção sejam pautados pela ética e pelo respeito à diversidade, combatendo vieses inconscientes.

**Capacitação Contínua:** Investir na formação constante dos colaboradores sobre letramento racial e relações étnico-raciais.

## II. Interseccionalidade nos Projetos Sociais

**Ações Afirmativas:** Priorizar o público negro e pardo em projetos de geração de renda, como já ocorre no projeto que executamos.

**Valorização de Saberes Tradicionais:** Integrar e respeitar os conhecimentos de comunidades negras, ribeirinhas e quilombolas no desenvolvimento de tecnologias sociais e bioeconomia.

**Combate à Vulnerabilidade:** Articular redes de proteção que considerem o impacto do racismo na violação de direitos fundamentais das famílias amazônicas.

## III. Comunicação e Cultura Organizacional

**Linguagem Inclusiva:** Utilizar comunicações institucionais que valorizem a identidade negra e combatam estereótipos.

**Cultura de Paz:** Fomentar práticas de comunicação não violenta para construir relações de confiança que respeitem a diversidade racial.

### 2.3. Metas e Indicadores de Resultado

Para garantir a eficácia desta política, o monitoramento será integrado à **Plataforma de Indicadores de Resultado** do Instituto:



+55 (91) 3086 2129  
+55 (91) 98597-9641



Av. Dr. Freitas, nº 55, Sacramento  
Cep 66.123-050 • Belém/PA



institutoambient@gmail.com  
CNPJ: 16.791.646/0001-74



IE 15.383.791-8  
IM: 216.976-9

**Alcance Formativo:** Número de colaboradores e beneficiários certificados em oficinas de direitos humanos e relações étnico-raciais.

**Diversidade no Empreendedorismo:** Percentual de pessoas negras e pardas que iniciaram geração de renda após as formações do IA.

**Maturidade Institucional:** Avaliação (nota 1 a 5) da evolução da organização na implementação de práticas de equidade racial.

## 2.4. Implementação e Monitoramento

A política será monitorada trimestralmente pelas coordenações de projeto, conforme o rito de avaliação sistemática estabelecido no plano estratégico. Todos os novos projetos devem ser substanciados por estas diretrizes de diversidade e inclusão.

## 3 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE ETÁRIA

Na política de diversidade etária, também teremos como base o valor **interseccionalidade ativa da instituição** como um de seus valores centrais, em que apresentamos a **Política de Diversidade Etária**. Esta política visa institucionalizar o compromisso do Instituto com a convivência intergeracional e a proteção dos direitos fundamentais em todas as fases da vida.

### 3.1. Introdução e Propósito

O Instituto Ambient reconhece que a idade é uma camada fundamental da **interseccionalidade ativa** que define as trajetórias e os desafios das famílias vulneráveis na Amazônia. Esta política formaliza o compromisso da instituição em promover espaços de convivência e lazer intergeracionais, fortalecendo vínculos e prevenindo o isolamento social.

### 3.2. Pilares Estratégicos

#### I. Promoção da Convivência Intergeracional



**Espaços de Troca:** Oportunizar espaços socioeducativos onde diferentes gerações possam compartilhar memórias, tradições e saberes, fortalecendo o protagonismo de todos.

**Projetos Integradores:** Implementar iniciativas como ferramenta de saúde e convivência intergeracional.

## II. Proteção e Desenvolvimento de Crianças, Adolescentes e Jovens

**Desenvolvimento Integral:** Promover o protagonismo infantojuvenil através de ações multidisciplinares em cidadania, tecnologia. (robótica, informática inclusiva) e bem-estar.

**Inclusão Produtiva:** Oferecer capacitação técnica e digital para adolescentes e jovens, visando a autonomia e a inserção digna no mercado de trabalho.

**Primeira Infância:** Garantir proteção desde o início da vida por meio do apoio a mulheres grávidas em situação de vulnerabilidade.

## III. Valorização e Envelhecimento Ativo

**Acompanhamento Proativo:** Viabilizar o suporte social a idosos para prevenir o isolamento e o rompimento de vínculos comunitários.

**Autonomia e Saúde:** Promover a melhoria da qualidade de vida para pessoas acima de 50 anos por meio de atividades físicas, prevenção de doenças e geração de renda via artesanato sustentável.

### 3.3. Diretrizes de Governança

**Cuidado com a Diferença:** Aplicar o valor da **equidade** em todos os níveis, garantindo que os serviços respeitem as necessidades específicas de cada faixa etária.

**Humanização:** Manter um posicionamento de respeito à vida humana em todas as suas circunstâncias éticas, educacionais e psíquicas.



### 3.4. Monitoramento e Indicadores

A eficácia desta política será acompanhada através da **Plataforma de Indicadores de Resultado** do Instituto:

**Redução de Isolamento:** Número de participantes (especialmente idosos e jovens) que relataram novos vínculos ou redes de apoio.

**Impacto Educacional e Profissional:** Total de jovens certificados e colocados no mercado ou iniciando geração de renda.

**Percepção de Bem-estar:** Evolução da nota média de qualidade de vida atribuída pelos participantes de diferentes faixas etárias.

## 4 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE ECONÔMICA

Com base nas diretrizes do **Plano Estratégico Institucional** do **Instituto Ambient**, que tem como pilar a justiça social e o atendimento a famílias em situação de vulnerabilidade na Amazônia, apresento uma proposta de **Política de Diversidade Socioeconômica**. Esta política formaliza o compromisso da organização em reduzir as desigualdades e promover a inclusão produtiva, respeitando a **interseccionalidade ativa** (raça, gênero e classe) mencionada no planejamento.

### 4.1. Introdução e Propósito

O Instituto Ambient (IA) reconhece que a desigualdade socioeconômica é um dos principais entraves ao desenvolvimento sustentável e ao acesso a direitos na Amazônia. Esta política visa garantir que a atuação do IA seja um vetor de mobilidade social e equidade, priorizando o atendimento a indivíduos e famílias em situação de insegurança financeira, baixa escolaridade e precariedade habitacional.

### 4.2. Pilares de Atuação Socioeconômica

#### I. Priorização do Atendimento (Equidade)



+55 (91) 3086 2129  
+55 (91) 98597-9641



Av. Dr. Freitas, nº 55, Sacramento  
Cep 66.123-050 • Belém/PA



institutoambient@gmail.com  
CNPJ: 16.791.646/0001-74



IE 15.383.791-8  
IM: 216.976-9

**Foco na Vulnerabilidade:** Utilizar critérios socioeconômicos claros para a seleção de beneficiários, priorizando famílias com renda per capita abaixo da linha de pobreza e beneficiários de programas de transferência de renda.

**Gratuidade e Acesso:** Garantir a total gratuidade de todos os serviços socioassistenciais, educativos e de saúde oferecidos pelo Instituto para o público-alvo prioritário.

## II. Inclusão Produtiva e Autonomia Financeira

**Fomento ao Empreendedorismo:** Fortalecer projetos como o **Mariá** e o **Flores do Oásis**, que capacitam mulheres e idosos para a geração de renda própria através da bioeconomia e do artesanato sustentável.

**Qualificação Técnica:** Oferecer cursos de informática inclusiva, robótica e gestão de negócios para jovens de baixa renda, reduzindo o abismo digital e facilitando a inserção no mercado de trabalho.

## III. Mitigação de Barreiras de Participação

**Suporte Logístico:** Avaliar e, quando possível, viabilizar auxílios que garantam a permanência dos beneficiários nas atividades (como lanches e materiais didáticos), entendendo que a carência financeira não deve ser um impeditivo para o desenvolvimento.

### 4.3. Diretrizes de Governança e Ética

**Humanização do Atendimento:** Tratar cada beneficiário como sujeito de direitos, combatendo qualquer forma de estigma ou preconceito relacionado à condição de pobreza.

**Valorização Profissional Inclusiva:** Promover processos seletivos para a equipe do IA que valorizem a diversidade de trajetórias de vida e facilitem o acesso de profissionais oriundos das mesmas comunidades ou contextos socioeconômicos atendidos.



#### 4.4. Monitoramento e Indicadores de Impacto

Conforme a **Plataforma de Indicadores de Resultado** do IA, o sucesso desta política será medido por:

**Índice de Geração de Renda:** Percentual de beneficiários que iniciaram uma atividade econômica após as formações do Instituto.

**Evolução da Qualidade de Vida:** Mensuração (via escala de 1 a 5) da percepção dos participantes sobre a melhoria de sua segurança financeira e acesso a serviços.

**Alcance de Metas de Vulnerabilidade:** Percentual de famílias atendidas que se enquadram nos perfis de extrema vulnerabilidade social e econômica.

### 5 - POLÍTICA DE DIVERSIDADE E ANTICAPACITISMO: ENFRENTAMENTO AS BARREIRAS ATITUDINAIS

As barreiras atitudinais são comportamentos, estigmas ou preconceitos que impedem a participação plena das pessoas em igualdade de condições. Esta política visa transformar a cultura organizacional do **Instituto Ambient** em um ambiente de anticapacitismo.

#### 5.1. Objetivo e Fundamentação

Esta política fundamenta-se no valor institucional do "**Cuidado com as Diferenças**". O objetivo é eliminar preconceitos, estereótipos e estigmas (barreiras atitudinais) que possam existir na relação entre a equipe, parceiros e o público beneficiário, garantindo que a deficiência seja compreendida como uma característica da diversidade humana e não como um impedimento.

#### 5.2. Diretrizes de Comportamento e Cultura (Enfrentamento às Barreiras)

**Eliminação do Capacitismo:** Proibir qualquer linguagem ou conduta que subestime a capacidade intelectual ou funcional de pessoas com deficiência. O foco deve ser na **autonomia** e no **protagonismo**.



**Comunicação Assertiva e Respeitosa:** Adotar práticas de **Comunicação Não Violenta (CNV)** que evitem termos pejorativos, infantilização de adultos com deficiência ou o uso de "superação" como rótulo heróico, tratando a inclusão como um direito, não um favor.

**Atendimento Humanizado:** Garantir que o atendimento nos eixos de Saúde e Assistência Social seja feito diretamente à pessoa com deficiência (sempre que possível), respeitando sua voz e suas escolhas, em vez de dirigir-se apenas aos acompanhantes.

### 5.3. Ações Estratégicas Institucionais

**Letramento em Inclusão:** Realizar oficinas periódicas de sensibilização para todos os colaboradores (administrativo, técnico e serviços gerais) sobre acessibilidade atitudinal e terminologias corretas.

**Recrutamento Inclusivo:** Revisar processos de seleção para garantir que candidatos com deficiência concorram em condições de equidade, avaliando competências e eliminando vieses que associam deficiência à baixa produtividade.

**Eventos e Projetos Acessíveis:** Todos os projetos devem prever adaptações metodológicas para que pessoas com diferentes tipos de deficiência participem de forma integrada e não segregada.

### 5.4. Gestão e Monitoramento

Conforme a **Plataforma de Indicadores de Resultado** do Instituto, o monitoramento será realizado por:

**Índice de Participação PcD:** Acompanhamento do número de pessoas com deficiência ativamente engajadas nos projetos institucionais.

**Pesquisas de Clima e Satisfação:** Avaliação periódica com os beneficiários PcD sobre a qualidade do atendimento e a percepção de acolhimento e respeito.



**Denúncia e Feedback:** Manter canais abertos para que comportamentos capacitistas sejam relatados e corrigidos através de medidas educativas ou administrativas.

## 5.5. Compromisso com a Interseccionalidade

O Instituto Ambient reconhece que barreiras atitudinais são intensificadas quando cruzadas com questões de gênero, raça e classe. Portanto, esta política terá olhar prioritário para mulheres com deficiência e famílias de baixa renda na região amazônica, conforme as bases do nosso planejamento.

**Produção técnica:**

**MURILO MONTEIRO**

**Presidente do Instituto Ambient**

**ANA CLAUDIA GUEDES FERNADES**

**Assistente social - CRESS/PA - 3108**



+55 (91) 3086 2129  
+55 (91) 98597-9641



Av. Dr. Freitas, nº 55, Sacramento  
Cep 66.123-050 • Belém/PA



institutoambient@gmail.com  
CNPJ: 16.791.646/0001-74



IE 15.383.791-8  
IM: 216.976-9