

# POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI)

DIVERSA, ARTE E CULTURA  
NO NOSSO MUNDO CABE TODO MUNDO

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI) - DIVERSA**

### SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. APRESENTAÇÃO .....</b>                                    | <b>2</b>  |
| <b>2. FUNDAMENTOS DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO .....</b> | <b>3</b>  |
| <b>3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES.....</b>                          | <b>4</b>  |
| <b>4. DIRETRIZES INSTITUCIONAIS DE DEI.....</b>                 | <b>5</b>  |
| <b>5. AMBIENTE INSTITUCIONAL E CULTURA ORGANIZACIONAL.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>6. RELAÇÕES COM PÚBLICOS E TERRITÓRIOS .....</b>             | <b>8</b>  |
| <b>7. RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PARCEIROS .....</b>           | <b>9</b>  |
| <b>8. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO .....</b>                       | <b>10</b> |
| <b>9. DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>                              | <b>11</b> |

## **1. APRESENTAÇÃO**

A Diversa, Arte e Cultura estabelece a presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão como expressão de seu compromisso institucional com a promoção de práticas culturais orientadas pelo reconhecimento das diferenças, pela valorização da pluralidade e pela ampliação do acesso à cultura como direito.

Sua atuação se desenvolve em um contexto marcado por desigualdades históricas que atravessam o campo cultural, influenciando tanto as possibilidades de participação quanto os processos de representação e visibilidade. Nesse cenário, a diversidade não se apresenta como um atributo acessório, mas como elemento constitutivo da vida social e fundamento das políticas culturais.

A presente Política não se limita à promoção de ambientes institucionais inclusivos, mas orienta a forma como a organização estrutura suas ações, define suas prioridades e estabelece relações com os diferentes públicos com os quais atua. A equidade, nesse sentido, é compreendida como princípio orientador das decisões institucionais, implicando o reconhecimento de desigualdades e a adoção de estratégias que contribuam para sua superação.

A inclusão, por sua vez, refere-se à criação de condições efetivas de participação, acesso e permanência, considerando as múltiplas dimensões que configuram as experiências sociais e culturais dos indivíduos e dos grupos.

Esta Política articula-se com o Código de Ética e Conduta, com a Política de Integridade e com os demais instrumentos institucionais da Diversa, integrando um sistema de governança que busca assegurar coerência entre valores institucionais e práticas efetivas.

Ao estabelecer diretrizes para a incorporação da diversidade, da equidade e da inclusão nas diferentes dimensões de sua atuação, a Diversa reafirma seu compromisso com a construção de uma atuação cultural responsável, socialmente comprometida e alinhada à promoção dos direitos humanos.

## **2. FUNDAMENTOS DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**

A Diversa, Arte e Cultura compreende a diversidade, a equidade e a inclusão como dimensões interdependentes, que estruturam tanto a análise das realidades sociais quanto a definição de estratégias institucionais no campo da cultura.

A diversidade refere-se ao reconhecimento da pluralidade de identidades, experiências e trajetórias que constituem a sociedade, abrangendo dimensões como gênero, orientação sexual, raça, etnia, deficiência, geração, território, entre outras. No âmbito da atuação cultural, a diversidade também se expressa na multiplicidade de linguagens, saberes e formas de produção simbólica, que configuram o patrimônio cultural em sua amplitude.

A equidade implica o reconhecimento de que as condições de acesso, participação e visibilidade não se distribuem de forma homogênea entre os diferentes grupos sociais. Nesse sentido, orienta a adoção de estratégias institucionais que considerem tais desigualdades, buscando reduzir assimetrias e promover condições mais justas de participação nos processos culturais.

A inclusão refere-se à criação de condições efetivas para que diferentes sujeitos e coletivos possam acessar, participar e se reconhecer nas ações desenvolvidas, não apenas como público, mas também como agentes ativos na produção e na circulação de bens culturais. Esse conceito envolve tanto dimensões materiais — como acessibilidade física e comunicacional — quanto dimensões simbólicas, relacionadas ao reconhecimento e à representação.

No contexto da Diversa, esses fundamentos não se configuram como categorias abstratas, mas orientam a forma como a organização compreende seu papel institucional e define suas práticas. A articulação entre diversidade, equidade e inclusão permite a construção de abordagens mais consistentes, evitando tanto a homogeneização das experiências quanto a adoção de respostas padronizadas para realidades complexas.

A incorporação desses fundamentos às práticas institucionais pressupõe a capacidade de reconhecer tensões, limites e desafios inerentes à atuação no campo cultural, exigindo da organização postura reflexiva e abertura ao aprimoramento contínuo.

Dessa forma, os fundamentos aqui estabelecidos orientam a formulação das diretrizes e ações apresentadas nos capítulos seguintes, assegurando coerência entre o posicionamento institucional da Diversa e sua atuação efetiva.

### **3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES**

A incorporação da diversidade, da equidade e da inclusão às práticas institucionais da Diversa, Arte e Cultura orienta-se por princípios que fundamentam a tomada de decisão e a organização de suas atividades. Esses princípios não se configuram como diretrizes abstratas, mas como referências que devem ser consideradas na definição de prioridades, na estruturação de ações e na condução das relações institucionais.

O reconhecimento da diversidade orienta a atuação institucional a partir da valorização das múltiplas identidades, experiências e expressões culturais, evitando abordagens homogêneas que desconsiderem a complexidade dos contextos sociais. Esse princípio implica a atenção às formas de invisibilização e exclusão que historicamente marcaram determinados grupos, especialmente no campo cultural.

A promoção da equidade orienta a adoção de estratégias que considerem as desigualdades existentes, buscando estabelecer condições mais justas de acesso, participação e visibilidade. Esse princípio exige a superação de abordagens estritamente universais, incorporando critérios que permitam responder às especificidades dos diferentes públicos e territórios.

A inclusão orienta a criação de condições efetivas para a participação, considerando tanto dimensões materiais quanto simbólicas. Isso implica a adoção de práticas que assegurem acessibilidade, reconhecimento e permanência, contribuindo para a construção de ambientes institucionais e ações culturais mais abertas e representativas.

A transversalidade da diversidade constitui princípio orientador da atuação institucional, implicando sua incorporação nas diferentes áreas, processos e decisões da organização. A diversidade não se limita a iniciativas específicas, mas deve atravessar o conjunto das práticas institucionais.

A responsabilidade institucional orienta a atuação da Diversa no sentido de assegurar coerência entre seus princípios e suas práticas, reconhecendo o impacto de suas ações na promoção de direitos, na produção cultural e na relação com os diferentes públicos.

Esses princípios, articulados entre si, orientam a formulação das diretrizes institucionais apresentadas nos capítulos seguintes, contribuindo para a construção de uma atuação consistente, responsável e alinhada aos fundamentos estabelecidos nesta Política.

#### **4. DIRETRIZES INSTITUCIONAIS DE DEI**

A incorporação da diversidade, da equidade e da inclusão às práticas institucionais da Diversa, Arte e Cultura exige a adoção de diretrizes que orientem de forma consistente a organização de suas atividades, a definição de prioridades e a condução de seus processos.

Essas diretrizes não se configuram como ações pontuais ou iniciativas isoladas, mas como referências que devem atravessar o conjunto das práticas institucionais, assegurando coerência entre o posicionamento da organização e sua atuação efetiva.

No âmbito da estruturação de suas ações, a Diversa orienta-se pela necessidade de considerar a diversidade de públicos, territórios e contextos culturais, evitando abordagens homogêneas e buscando construir propostas que dialoguem com diferentes realidades sociais e culturais. Esse princípio implica a atenção às formas de exclusão que incidem sobre determinados grupos, especialmente no acesso à produção, circulação e fruição cultural.

A organização adota como diretriz a promoção de condições mais equitativas de participação, incorporando critérios que considerem desigualdades estruturais na definição de suas ações, programas e projetos. Essa orientação pressupõe a capacidade de ajustar estratégias, priorizar públicos e desenvolver iniciativas que contribuam para a ampliação do acesso e da representatividade.

A acessibilidade constitui elemento central dessas diretrizes, abrangendo dimensões físicas, comunicacionais e simbólicas. A Diversa orienta suas práticas no sentido de

ampliar as condições de acesso às suas atividades, considerando as diferentes necessidades dos públicos e buscando reduzir barreiras que possam limitar a participação.

A diversidade também deve ser considerada na composição de equipes, na definição de conteúdos e na seleção de propostas culturais, de modo a ampliar a pluralidade de perspectivas e a evitar a reprodução de padrões excludentes. Essa diretriz não se limita à representatividade formal, mas envolve a construção de processos que favoreçam a participação efetiva de diferentes sujeitos e coletivos.

A organização orienta-se ainda pela necessidade de adotar práticas institucionais que reconheçam e respeitem diferentes formas de expressão cultural, evitando hierarquizações que desvalorizem determinadas linguagens ou saberes. Esse princípio contribui para a construção de uma atuação cultural mais abrangente e alinhada à diversidade de experiências existentes.

A implementação dessas diretrizes exige a articulação entre áreas, a adequação de processos e a incorporação de critérios de diversidade, equidade e inclusão nas decisões institucionais, assegurando que tais dimensões não sejam tratadas de forma isolada, mas integradas ao funcionamento da organização.

Dessa forma, as diretrizes institucionais de DEI orientam a atuação da Diversa de maneira transversal, contribuindo para a construção de práticas culturais mais inclusivas, representativas e alinhadas aos princípios estabelecidos nesta Política.

## **5. AMBIENTE INSTITUCIONAL E CULTURA ORGANIZACIONAL**

A construção de um ambiente institucional alinhado aos princípios de diversidade, equidade e inclusão constitui elemento central da atuação da Diversa, Arte e Cultura, influenciando diretamente a forma como as relações são estabelecidas, as decisões são tomadas e as atividades são desenvolvidas.

A organização compreende que a promoção de um ambiente respeitoso e inclusivo não se limita à adoção de normas formais, mas depende da consolidação de uma cultura

organizacional baseada na escuta, no reconhecimento das diferenças e na responsabilidade coletiva pela qualidade das relações institucionais.

Nesse sentido, as interações no âmbito da Diversa devem ser pautadas pelo respeito à dignidade das pessoas, considerando a diversidade de identidades, trajetórias e experiências que compõem o ambiente institucional. A convivência deve evitar a reprodução de práticas, discursos ou comportamentos que possam gerar exclusão, constrangimento ou desigualdade.

A comunicação institucional, em suas diferentes formas, deve ser conduzida de maneira responsável, evitando a utilização de expressões, abordagens ou referências que possam reforçar estigmas, preconceitos ou formas de discriminação. A organização reconhece que a linguagem constitui elemento estruturante das relações e, por isso, deve ser tratada com atenção e cuidado.

A promoção de um ambiente inclusivo envolve também a adoção de práticas que contribuam para a segurança e o bem-estar das pessoas, assegurando condições adequadas para a participação, a permanência e o desenvolvimento das atividades institucionais. Esse compromisso implica a atenção às dinâmicas internas, à forma como conflitos são tratados e à capacidade de resposta diante de situações que possam comprometer o ambiente institucional.

A construção dessa cultura organizacional exige a participação de todas as pessoas que atuam na organização, não se configurando como responsabilidade exclusiva de instâncias específicas. A promoção da diversidade, da equidade e da inclusão no ambiente institucional depende de práticas cotidianas, da disposição para o diálogo e da capacidade de reconhecer e enfrentar situações que possam contrariar esses princípios.

Dessa forma, o ambiente institucional e a cultura organizacional se configuram como dimensões fundamentais da Política de DEI, assegurando que os princípios estabelecidos sejam efetivamente incorporados às práticas e às relações que estruturam a atuação da Diversa.

## **6. RELAÇÕES COM PÚBLICOS E TERRITÓRIOS**

A atuação da Diversa, Arte e Cultura no campo das políticas públicas culturais se desenvolve em diálogo direto com diferentes públicos, territórios e contextos sociais, exigindo a adoção de práticas que reconheçam a diversidade de experiências e as desigualdades que atravessam o acesso à cultura.

Nesse sentido, a incorporação da diversidade, da equidade e da inclusão às relações estabelecidas com públicos e territórios constitui elemento central da atuação institucional, orientando a forma como a organização estrutura suas ações, define seus recortes e estabelece suas estratégias de atuação.

A Diversa compreende que os territórios não se configuram apenas como espaços geográficos, mas como contextos sociais e culturais atravessados por dinâmicas próprias, que influenciam as formas de produção, circulação e fruição cultural. A atuação institucional deve, portanto, considerar essas especificidades, evitando abordagens padronizadas e buscando construir ações que dialoguem com as realidades locais.

A relação com os públicos deve ser orientada pelo reconhecimento de sua diversidade, considerando diferentes formas de participação, repertórios culturais e condições de acesso. A organização busca desenvolver ações que ampliem as possibilidades de participação, reconhecendo os públicos não apenas como destinatários, mas como agentes ativos na construção das experiências culturais.

A promoção da equidade nessas relações implica a adoção de estratégias que considerem desigualdades estruturais, buscando ampliar o acesso de grupos historicamente menos representados nos circuitos culturais. Essa orientação envolve a definição de critérios de priorização, o desenvolvimento de ações específicas e a adaptação de formatos que favoreçam a participação.

A inclusão, nesse contexto, envolve a criação de condições efetivas para o acesso e a permanência, considerando dimensões materiais e simbólicas. A Diversa orienta suas práticas no sentido de reduzir barreiras de acesso, promover acessibilidade e ampliar a representatividade nas ações desenvolvidas.

A atuação junto a públicos e territórios deve também respeitar e valorizar diferentes formas de expressão cultural, reconhecendo saberes, práticas e linguagens que muitas vezes se situam à margem dos circuitos institucionais. Esse reconhecimento contribui para a construção de uma atuação cultural mais plural e alinhada à diversidade de experiências existentes.

A construção dessas relações pressupõe escuta qualificada, diálogo contínuo e disposição para o aprendizado institucional, reconhecendo que a atuação cultural envolve processos dinâmicos e contextuais, que exigem adaptação e sensibilidade.

Dessa forma, as relações com públicos e territórios se configuram como dimensão estruturante da Política de DEI da Diversa, assegurando que a diversidade, a equidade e a inclusão sejam incorporadas não apenas no âmbito interno, mas também na forma como a organização se relaciona com a sociedade.

## **7. RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PARCEIROS**

As relações estabelecidas com fornecedores e parceiros constituem dimensão relevante da atuação institucional da Diversa, Arte e Cultura, refletindo não apenas critérios operacionais, mas também os princípios que orientam sua atuação no campo da diversidade, da equidade e da inclusão.

Nesse sentido, a incorporação de diretrizes de DEI nas relações com terceiros não se configura como exigência isolada, mas como desdobramento da coerência institucional entre valores, práticas e decisões.

A seleção e a contratação de fornecedores e parceiros devem observar critérios técnicos, transparência e impessoalidade, conforme estabelecido nos normativos institucionais. Ao mesmo tempo, a Diversa reconhece a importância de considerar, nesses processos, aspectos relacionados à responsabilidade social, à integridade e ao respeito à diversidade, entendendo que tais elementos contribuem para a qualificação das relações institucionais.

A organização poderá, sempre que pertinente, valorizar a diversidade na composição de seus fornecedores e parceiros, considerando a participação de diferentes perfis e a

ampliação de oportunidades para grupos historicamente menos representados em determinados setores. Essa diretriz deve ser aplicada de forma consistente com os critérios técnicos e com a natureza das contratações, evitando distorções ou comprometimento da qualidade dos serviços.

A atuação com fornecedores e parceiros deve também observar práticas que assegurem relações respeitadas e não discriminatórias, tanto na execução dos contratos quanto nas interações estabelecidas ao longo das atividades desenvolvidas.

A Diversa poderá estimular a adoção de práticas alinhadas à diversidade, à equidade e à inclusão por parte de seus parceiros, reconhecendo que a promoção desses valores se fortalece na medida em que se estende às redes institucionais com as quais se relaciona.

A condução dessas relações deve assegurar o acompanhamento adequado da execução contratual, a observância dos princípios institucionais e a adoção de medidas proporcionais diante de situações que possam contrariar as diretrizes estabelecidas.

Dessa forma, as relações com fornecedores e parceiros se configuram como espaço de materialização dos princípios de DEI, contribuindo para a construção de práticas institucionais mais coerentes, responsáveis e alinhadas à atuação da Diversa.

## **8. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO**

A efetividade das diretrizes de diversidade, equidade e inclusão depende de sua incorporação às práticas institucionais e de sua capacidade de adaptação às dinâmicas organizacionais e aos contextos em que a Diversa, Arte e Cultura atua.

Nesse sentido, o monitoramento contínuo das ações relacionadas à DEI constitui elemento fundamental para a identificação de avanços, a análise de desafios e o aprimoramento das práticas institucionais.

O acompanhamento dessas diretrizes deve considerar a forma como a diversidade, a equidade e a inclusão se expressam nas diferentes dimensões da atuação da organização,

incluindo a estruturação de ações culturais, a composição de equipes, as relações com públicos e territórios e os processos de contratação e parceria.

A avaliação da efetividade das práticas de DEI envolve a análise de sua consistência com os princípios estabelecidos nesta Política, bem como a identificação de eventuais lacunas, limitações ou possibilidades de aprimoramento. Essa análise deve ser realizada de forma contextualizada, considerando as especificidades das atividades desenvolvidas e evitando abordagens padronizadas que não dialoguem com a realidade institucional.

A organização poderá adotar instrumentos de acompanhamento que contribuam para a compreensão de seus processos, incluindo indicadores, registros institucionais e outras formas de análise que apoiem a tomada de decisão. Tais instrumentos devem ser utilizados de maneira proporcional e orientada à utilidade prática, evitando a geração de informações que não contribuam efetivamente para o aprimoramento das ações.

O monitoramento das práticas de DEI deve também dialogar com os mecanismos institucionais de escuta e participação, reconhecendo que a percepção dos públicos, das equipes e dos parceiros constitui elemento relevante para a avaliação das ações desenvolvidas.

A melhoria contínua dessas práticas pressupõe a incorporação dos aprendizados decorrentes da atuação institucional, permitindo a revisão de estratégias, a adequação de processos e o fortalecimento da capacidade de resposta da organização diante dos desafios identificados.

Dessa forma, o monitoramento e a avaliação das diretrizes de DEI se configuram como processos contínuos, que contribuem para a consolidação de uma atuação institucional mais consistente, reflexiva e alinhada aos princípios estabelecidos nesta Política.

## **9. DISPOSIÇÕES FINAIS**

A presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão integra o conjunto de instrumentos de governança da Diversa, Arte e Cultura, devendo ser aplicada de forma articulada com seus demais normativos institucionais, especialmente o Código de Ética e Conduta, a

Política de Integridade, o Manual de Compras e Contratações e o Manual de Gestão de Pessoas.

Sua interpretação deverá considerar os fundamentos e diretrizes aqui estabelecidos, bem como o contexto institucional em que a organização atua, assegurando coerência entre os princípios de diversidade, equidade e inclusão e as práticas efetivamente desenvolvidas.

Os casos não previstos nesta Política deverão ser analisados à luz de seus princípios orientadores e, quando necessário, encaminhados às instâncias institucionais competentes, de modo a garantir tratamento adequado, fundamentado e alinhado ao posicionamento institucional da organização.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação, podendo ser revisada periodicamente, com o objetivo de assegurar sua atualização, sua aderência às práticas institucionais e sua adequação às transformações sociais e institucionais que incidem sobre o campo cultural.