

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI) NA ABMEN

Apresentação A Associação Brasileira de Mentores de Negócios (ABMEN) reconhece que fomentar um ambiente inclusivo, diverso e equitativo é essencial para cumprir sua missão de acelerar o ecossistema de empreendedorismo no Brasil por meio da mentoria. Este manual tem como objetivo ser um guia prático e conceitual para orientar mentores (as), lideranças e associados (as) na incorporação de princípios de DEI em suas condutas, relacionamentos e práticas institucionais.

1. Fundamentos da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

1.1 O que é Diversidade refere-se à presença e valorização de diferentes identidades, vivências, trajetórias e formas de ver o mundo. Pode envolver aspectos como raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, idade, classe social, nacionalidade, religião, entre outros. Reconhecer a diversidade é compreender a complexidade que forma a sociedade e respeitar a riqueza humana presente no ecossistema empreendedor.

1.2 O que é Equidade consiste em reconhecer que pessoas enfrentam contextos e barreiras distintos, exigindo apoios personalizados para que tenham acesso às mesmas oportunidades. Não se trata de tratar todos (as), de forma igual, mas sim de oferecer suporte diferenciado para que todos (as), possam alcançar resultados similares.

1.3 O que é Inclusão é o compromisso contínuo e intencional de criar ambientes onde todas as pessoas sejam respeitadas, escutadas e tenham condições reais de participação, voz ativa e senso de pertencimento.

2. Diretrizes e Princípios Orientadores da DEI na ABMEN

2.1 Compromisso com a Diversidade A ABMEN reconhece e valoriza a diversidade em todas as suas formas — incluindo gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, habilidades, origens regionais e contextos socioeconômicos. Esse compromisso está alinhado à missão da associação de representar e apoiar uma ampla e plural rede de empreendedores e líderes em todo o Brasil.

2.2 Promoção da Equidade A ABMEN se compromete a garantir que todos os associados (as), tenham acesso equitativo a oportunidades, recursos e apoio. Isso envolve a identificação e a remoção de barreiras estruturais que possam

limitar a plena participação de grupos historicamente sub-representados no ecossistema empreendedor.

2.3. Fomento à Inclusão A associação dedica-se a cultivar um ambiente acolhedor e inclusivo, onde todos os membros se sintam valorizados (as), respeitados (as) e empoderados (as) para contribuir com autenticidade. Isso pressupõe a promoção de uma cultura organizacional que celebre as diferenças, estimule o diálogo e fortaleça a colaboração entre diversas identidades e trajetórias.

2.4 Educação e Sensibilização Contínuas A associação reconhece que a promoção de DEI é um processo contínuo. Por isso, investe na formação e sensibilização permanente de seus membros por meio de treinamentos, rodas de conversa, oficinas e recursos educativos. O objetivo é ampliar a consciência coletiva e desenvolver competências que favoreçam relações mais justas, respeitadas e culturalmente sensíveis.

2.5 Engajamento e Participação Ativa A associação estimula o engajamento proativo de todos os seus membros na promoção de DEI, por meio da criação de espaços seguros para o diálogo aberto, da valorização de diferentes perspectivas e da participação em iniciativas que impulsionem a equidade dentro e fora da organização.

Esses princípios orientadores fundamentam o desenvolvimento de políticas, programas e práticas que promovem a diversidade, equidade e inclusão na ABMEN. Eles também traduzem o compromisso da associação com a construção de um ambiente mais justo, representativo e inspirador para todos os seus integrantes.

3 Por que promover DEI na ABMEN

- Fortalece o compromisso institucional com o impacto social e o empreendedorismo consciente;
- Amplia a escuta, a empatia e a inovação nas práticas de mentoria;
- Garante maior representatividade nas lideranças do ecossistema empreendedor;
- Contribui para uma cultura organizacional pautada no respeito e na segurança psicológica;
- Alinha a ABMEN às melhores práticas globais em ESG e responsabilidade social;

- Gera valor real para mentores (as) e mentorados (as), criando espaços mais acessíveis, diversos e transformadores.
-

4 Diagnóstico Atual de DEI na ABMEN – Onde Estamos

4.1 Governança sendo desenhada

A Diretoria de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) foi formalmente criada recentemente na ABMEN e **já está estruturada sob a liderança de Tahise Soares**, que atua com autonomia estratégica e já iniciou a execução de seu plano de trabalho. O foco atual está em **criar as bases institucionais de DEI na ABMEN**, com ações que preparem o terreno para uma expansão consistente e estruturada no futuro.

4.2 Presença feminina em crescimento e foco prioritário

A presença de mulheres na associação vem crescendo, impulsionada pela **chegada da vice-presidente Márcia Thimotheo**, que tem mobilizado e convidado novas lideranças femininas para a ABMEN. Esse grupo por sua vez tem fortalecido a representatividade das mulheres na associação. Diante desse movimento positivo, a **Diretoria DEI tem concentrado seus esforços iniciais nesse público**, por ser o grupo minoritário com maior representatividade e engajamento no momento atual.

4.3 Cultura organizacional em transição

A ABMEN foi historicamente formada por um grupo majoritariamente masculino, com perfil mais tradicional. Embora não haja resistência aberta, observa-se um nível ainda incipiente de letramento em diversidade, equidade e inclusão entre os associados. A cultura da inclusão ainda não está transversalizada na associação — e a Diretoria DEI está atuando para integrá-la aos processos internos, comunicação e tomada de decisão da ABMEN, com foco na construção de uma base sólida e permanente.

4.4 Iniciativas de visibilidade e engajamento em curso

Já foram desenvolvidos conteúdos e ações voltadas à visibilidade feminina, com destaque para o podcast ABWMEN, que visa dar voz às mulheres da associação. No entanto, ainda há lacunas estruturais importantes, como:

- Manual de Boas Práticas em DEI;
- Integração da agenda de DEI aos processos institucionais da ABMEN.

Esses itens estão priorizados para implementação ao longo de 2025, conforme previsto nos entregáveis estratégicos da Diretoria DEI.

4.5 Ausência de dados e indicadores de diversidade

Ainda não há um levantamento sistematizado de dados ou indicadores que retratem a diversidade interna da ABMEN, o que limita a capacidade de diagnóstico aprofundado e a definição de metas mensuráveis. A criação de uma base de dados confiável está entre as prioridades da Diretoria DEI para um próximo ciclo de entregáveis.

5 Estrutura da Diretoria de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da ABMEN

A Diretoria de DEI da ABMEN é responsável por liderar, estruturar e garantir a execução da estratégia de diversidade, equidade e inclusão em todos os níveis da associação. Sua atuação visa transformar a cultura organizacional, ampliar a representatividade e assegurar ambientes acolhedores e justos para todos os associados (as).

5.1 Principais atribuições da Diretoria DEI:

- **Desenvolvimento de Estratégia:** Criar e implementar um plano estratégico de DEI com metas claras e mensuráveis, indicadores de impacto e mecanismos de governança para garantir execução e continuidade.
- **Ações Afirmativas:** Desenvolver e acompanhar ações afirmativas para ampliar a participação e a liderança de mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+, PcDs, pessoas 50+, indígenas e demais grupos sub-representados.
- **Capacitação e Sensibilização:** Oferecer uma trilha estruturada de formação e sensibilização para mentores (as), lideranças e associados (as), com foco em letramento DEI, comunicação inclusiva, vieses inconscientes e interseccionalidade.
- **Governança e Sustentabilidade:** Integrar a pauta de DEI à estrutura da associação e garantir continuidade das ações.
- **Engajamento e Reconhecimento:** Estabelecer parcerias estratégicas com organizações especializadas, fomentar o reconhecimento de associados (as) que promovam a inclusão e consolidar projetos como o podcast ABWMEN.
- **Acompanhamento e Monitoramento:** Coletar dados de diversidade, monitorar percepções de pertencimento e publicar relatórios periódicos de progresso, garantindo transparência e aprimoramento contínuo.

5.2 Co-criação e participação colaborativa:

DEI não deve ser conduzido apenas por uma diretoria, mas co-construído — isso fortalece a legitimidade política da agenda. Por isso, faz-se necessário criar grupos de trabalho (GT's) transversais e a participação contínua de associados (as) no aprimoramento das políticas e ações de DEI, promovendo uma cultura de corresponsabilidade.

6. Panorama da Diversidade no Brasil e no Ambiente Profissional

- **População Negra:** Pessoas pretas ou pardas representam 56% da população brasileira (IBGE, 2022), mas ocupam menos de 30% dos cargos de liderança. A presença do racismo estrutural e a escassez de oportunidades equitativas continuam sendo barreiras relevantes.
- **Mulheres:** Representam 51,1% da população, mas ganham em média 22% a menos que homens (IBGE, 2021). Ocupam apenas 38% das posições de liderança. Mulheres negras enfrentam ainda a dupla discriminação: de gênero e de raça.
- **Pessoas com Deficiência:** Aproximadamente 8,4% da população declarou algum tipo de deficiência (IBGE, 2019), sendo apenas 1% empregada formalmente. Barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais ainda seguem dificultando a inclusão efetiva.
- **Pessoas LGBTQIAPN+:** Estima-se que 10% da população se identifica como LGBTQIAPN+ (Datafolha, 2021), enfrentando exclusão em ambientes formais. A violência e o preconceito contra essas pessoas também são crescentes.
- **Pessoas 50+:** O etarismo afeta fortemente a recolocação profissional após os 50 anos. Estereótipos relacionados à desatualização comprometem o reconhecimento e a valorização de profissionais experientes.
- **Diversidade regional e cultural:** Sotaques, hábitos e origens regionais ainda são motivo de discriminações sutis, principalmente em ambientes de negócios centralizados no eixo RJ-SP.

Esses dados evidenciam a urgência de implementar práticas ativas de inclusão, equidade e pertencimento no ambiente profissional — incluindo na ABMEN — como caminho para a transformação cultural e institucional.

7. Diretrizes e Princípios Norteadores de DEI

Guiados por cinco pilares:

- Respeitar a dignidade de todas as pessoas;
- Comprometer-se com a equidade e a justiça social;
- Promover ambientes seguros e acolhedores;
- Rejeitar qualquer forma de discriminação;
- Valorizar a pluralidade de vozes, saberes e experiências.

Cada um desses princípios será incorporado em práticas concretas nas mentorias, comunicação e eventos da ABMEN, com os exemplos práticos detalhados nas seções seguintes.

8. Grupos Minorizados: Compreensão, Contextos e Boas Práticas

8.1 Pessoas Negras

- **Contexto:** A herança de séculos de escravidão no Brasil deixou marcas profundas no acesso à educação, à renda, à moradia e à mobilidade social.
- **Desafios:** Racismo estrutural, sub-representação em posições de liderança e estigmatização com base na aparência.
- **No ambiente de negócios:** Sub-representação em conselhos e redes de apoio limitadas para empreendedorismo negro.
- **Boas práticas para mentores (as):** Evite estereótipos; valorize trajetórias e saberes; promova acesso a redes e oportunidades.

8.2 Mulheres

- **Contexto:** Luta histórica por igualdade de direitos, ainda marcada por dupla jornada e violência de gênero.
- **Desafios:** Assédio moral, invisibilização em reuniões e acesso desigual a investimento.
- **No ambiente de negócios:** Barreiras específicas enfrentadas por fundadoras de startups e escassez de modelos de referência femininos.
- **Boas práticas para mentores:** promover escuta ativa, evitar o mansplaining e incentivar o protagonismo feminino.

8.3 Pessoas LGBTQIAPN+

- **Contexto:** Criminalização histórica das identidades LGBTQIAPN+; foi somente em 2019 que o STF equiparou a homofobia e a transfobia ao crime de racismo.
- **Desafios:** Violência explícita e velada, discriminação inconsciente e pressão para esconder identidade em ambientes profissionais.
- **No ambiente de negócios:** ausência de segurança psicológica e de políticas formais de inclusão LGBTQIAPN+.
- **Boas práticas para mentores (as):** utilizar consistentemente os pronomes corretos; criar espaços acolhedores; evitar supor identidade, orientação ou configurações familiares.

8.4 Pessoas com Deficiência (PCD)

- **Contexto:** Historicamente invisibilizadas na sociedade e no mercado de trabalho.
- **Desafios:** Barreiras de acessibilidade, capacitismo e desconhecimento generalizado sobre recursos de acessibilidade e adaptações razoáveis.
- **No ambiente de negócios:** Baixa visibilidade de pessoas com deficiência como empreendedoras ou líderes de negócios.
- **Boas práticas para mentores (as):** Pergunte diretamente sobre possíveis adaptações; fale com a pessoa, não com acompanhantes; evite infantilização ou supervalorização de tarefas cotidianas.

8.5 Pessoas 50+

- **Contexto:** Apesar do aumento da expectativa de vida, a cultura do trabalho ainda valoriza a juventude e desconsidera o potencial de profissionais experientes.
- **Desafios:** Preconceito etário, exclusão digital, falta de oportunidades.
- **No ambiente de negócios:** Participação limitada em programas de aceleração, inovação e capacitação voltados ao público mais jovem.
- **Boas práticas para mentores (as):** Valorize a experiência; incentive a atualização; evite tom condescendente.

8.6 Povos Indígenas

- **Contexto:** Baixa representatividade nas políticas públicas e acesso restrito ao mercado de trabalho formal.

- **Desafios:** Racismo, ameaça constante aos territórios e desvalorização dos saberes e práticas ancestrais.
- **No ambiente de negócios:** Respeitar as cosmologias e visões de mundo dos povos indígenas; reconhecer a ancestralidade como um valor estratégico; barreiras linguísticas e culturais.
- **Boas práticas para mentores (as):** Respeitar cosmologias próprias; reconhecer ancestralidade como ativo; evitar apropriações culturais.

8.7 Diversidade Regional e Cultural

- **Contexto:** O Brasil apresenta marcantes desigualdades regionais e preconceitos associados a sotaques, costumes e origem geográfica.
- **Desafios:** Estigmatização de identidades regionais e concentração de oportunidades no eixo Sul-Sudeste.
- **No ambiente de negócios:** Baixa visibilidade de empreendedores e iniciativas do Norte e Nordeste.
- **Boas práticas para mentores (as):** Acolher a diversidade linguística; promover trocas entre diferentes regiões; combater estereótipos regionais.

8.8 Pessoas Imigrantes e Refugiadas

- **Contexto:** Frequentemente enfrentam obstáculos com documentação, idiomas e validação de suas competências profissionais.
- **Desafios:** Xenofobia, exploração econômica e barreiras legais e culturais à integração.
- **No ambiente de negócios:** Falta de informação sobre direitos e subutilização de competências profissionais e empreendedoras.
- **Boas práticas para mentores (as):** Incentivar a formalização de atividades; apoiar processos de integração sociocultural; utilizar linguagem clara e acessível.

8.9 Classes Sociais e Desigualdade de Renda

- **Contexto:** O Brasil está entre os países com maior índice de desigualdade social e econômica do mundo.
- **Desafios:** Limitações no acesso a crédito, redes de apoio e infraestrutura essencial.
- **No ambiente de negócios:** Dificuldades significativas para iniciar, manter ou expandir um negócio.

- **Boas práticas para mentores (as):** Praticar escuta ativa com empatia; adaptar linguagem e metodologias às realidades diversas; incentivar soluções de impacto social e comunitário.
-

9. Compromissos e Recomendações Práticas para Mentores (as) da ABMEN

A mentoria é um espaço de confiança, escuta e desenvolvimento. Para que esse espaço seja também inclusivo, justo e respeitoso com todas as pessoas, os(as) mentores (as) da ABMEN se comprometem com os seguintes princípios e condutas:

9.1 Compromissos da Mentoria Inclusiva

- **Escuta ativa empática e sem julgamentos**
 - Valorizar trajetórias diversas, reconhecendo os contextos sociais, históricos e estruturais que influenciam a jornada de cada pessoa empreendedora.
- **Uso consciente da linguagem**
 - Utilizar linguagem clara, acessível e inclusiva. Evitar expressões ou termos que reforcem estereótipos, ainda que de forma sutil ou não intencional.
- **Atenção às interseccionalidades**
 - Compreender que dimensões como raça, gênero, classe, deficiência e orientação sexual se inter-relacionam, podendo intensificar desigualdades.
- **Promoção de segurança psicológica**
 - Garantir um ambiente seguro, acolhedor e livre de julgamentos, onde mentorados (as) possam expressar suas vivências com confiança.
- **Reconhecimento e combate a vieses inconscientes**
 - Refletir constantemente sobre seus próprios vieses e privilégios. Estar aberto(a) ao feedback e engajado(a) em processos de aprendizado contínuo.
- **Promoção ativa da equidade**
 - Oferecer oportunidades, compartilhar redes e fazer conexões que ampliem o acesso de pessoas de grupos minorizados.

- **Cuidado com o tom e as suposições**
 - Evitar suposições baseadas em estereótipos — como assumir que toda mulher é mãe ou que todo homem é heterossexual.
- **Apoio à formação continuada em DEI**
 - Comprometer-se com a formação contínua sobre temas de diversidade, equidade e inclusão, atualizando saberes e práticas.
- **Rejeição a qualquer forma de discriminação**
 - Identificar e interromper falas ou atitudes discriminatórias, mesmo que sutis ou não intencionais, sempre com acolhimento e firmeza.

9.2. Como Estabelecer Regras Claras na Mentoria

- **Antes do encontro:** comunique que o espaço é seguro, diverso e de respeito mútuo.
- **Durante o encontro:** adote práticas de diálogo respeitoso, como a política de "uma fala por vez", e estimule a escuta empática e colaborativa.
- **Moderação de espaços de fala:**
 - Nomeie um (a) facilitador(a) neutro(a), caso necessário;
 - Promova equilíbrio nas falas, garantindo que todas as vozes sejam ouvidas;
 - Intervenha com assertividade diante de microagressões ou interrupções constantes;
 - Encerre falas ofensivas com firmeza, oferecendo acolhimento sem ser conivente.

9.3 Compromissos institucionais da ABMEN com DEI

Garantir diversidade representativa em eventos, painéis e formações promovidos pela ABMEN:

1. Fomentar iniciativas para aumentar a presença de mulheres e grupos sub-representados no quadro de mentores (as);
2. Alinhar a comunicação interna e externa aos valores de diversidade, equidade e inclusão;
3. Promover formações estruturadas em DEI, incluindo trilhas de aprendizado, treinamentos práticos e letramento contínuo;
4. Adotar critérios inclusivos na seleção de mentores (as);

5. Definir e acompanhar indicadores claros de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento para monitoramento contínuo e aprimoramento das práticas institucionais.
-

10. DEI como Processo de Transformação Cultural

Promover DEI não é preencher um checklist, mas sim embarcar em uma jornada contínua de transformação organizacional e cultural. Isso exige mudança de mentalidade, persistência e intenção clara.

10.1 Por que a mudança é difícil

- Implica questionar privilégios historicamente naturalizados;
- Provoca desconforto ao desafiar estruturas de poder;
- Exige tempo para desconstruir vieses inconscientes;
- Nem sempre traz resultados imediatos, o que pode gerar frustração e resistência.

10.2 Pilares da transformação DEI

- **Pessoas:** Investir em formação, aumentar a conscientização e promover engajamento genuíno;
 - **Processos:** Revisar rituais, políticas e procedimentos para eliminar barreiras e exclusões;
 - **Políticas:** Estabelecer diretrizes institucionais claras que sustentem e legitimem as práticas DEI;
 - **Governança:** Criar estrutura de responsabilidade DEI, com representantes com poder decisório e atuação transversal.
-

11. Etapas estratégicas para implementar DEI [ADICIONADO]

- **Engajamento e construção de consenso** com lideranças institucionais;
- **Diagnóstico interno** incluindo censo de diversidade e pesquisa de clima organizacional;
- **Definição de metas claras, mensuráveis e temporais** (curto, médio e longo prazo);
- **Plano de ação transversal**, abrangendo todos os pontos da jornada do associado (a): seleção, desenvolvimento, retenção e visibilidade;

- **Monitoramento contínuo**, com coleta de feedbacks, análise de indicadores e revisão periódica das estratégias
-

12. Como Medir o Progresso da DEI na ABMEN

O monitoramento de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI) é um passo estratégico essencial para consolidar avanços reais e construir uma base de dados confiável que permitirá definir metas mais robustas nos ciclos seguintes.

Para o período inicial de **2025–2026**, a ABMEN priorizará um conjunto **enxuto e viável de quatro KPIs principais**, um por pilar, focando na criação de um baseline sólido para orientar as próximas etapas da jornada.

12.1 Diversidade

Indicador: Proporção de associados (as) e mentores (as) autoidentificados(as) em grupos minorizados — mulheres, pessoas negras, PcDs e LGBTQIA+ — além da distribuição regional (eixo RJ–SP x demais regiões).

Como medir:

- Formulário de autoidentificação para novos associados (as), integrado à plataforma Softaliza;
- Pesquisa complementar para associados (as) antigos (as), garantindo atualização dos dados de forma voluntária, segura e confidencial.

12.2 Equidade

Indicador: Proporção de pessoas pertencentes a grupos minorizados em posições de liderança (diretoria, conselhos e comitês).

Como medir:

- Levantamento dos cargos ocupados e cruzamento com dados de autoidentificação, permitindo identificar a representatividade efetiva nos espaços de decisão.

12.3 Inclusão

Indicador: Engajamento em eventos e formações, segmentado por recortes de diversidade.

Como medir:

- Análise de listas de presença em eventos, rodas de conversa e formações (via Notion ou planilhas de registro), permitindo observar padrões de participação e engajamento ativo de diferentes grupos.

12.4 Pertencimento

Indicador: Participação dos(as) associados (as) em iniciativas de DEI, incluindo eventos, rodas de conversa, formações e a trilha estruturada de DEI.

Como medir:

- Registros de presença e adesão às iniciativas, gerando dados consistentes para monitorar evolução do envolvimento da comunidade ABMEN com a pauta.

A consolidação desse conjunto estratégico de indicadores marca um passo decisivo na jornada de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento da ABMEN. A partir desses dados poderemos estabelecer um retrato preciso da situação atual da associação em DEI e com base nisso definir metas realistas e orientar a evolução da estratégia de forma consistente nos próximos ciclos.

13. Conclusão: DEI como Compromisso Contínuo de Transformação

A promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão não é um ponto de chegada, mas uma jornada permanente de aprendizado, escuta e ação. Este manual não encerra o debate — ele é, acima de tudo, um convite à reflexão e ao engajamento ativo de cada associado (a), mentor (a), parceiro(a) e liderança da ABMEN.

Incluir é transformar. É enxergar para além dos próprios privilégios e agir com intencionalidade para enfrentar desigualdades históricas. É construir pontes e derrubar barreiras. É garantir que todas as pessoas, com suas histórias, saberes e trajetórias, encontrem na ABMEN um espaço de pertencimento, desenvolvimento e protagonismo.

A DEI não é uma pauta acessória e isolada — é um eixo estratégico que atravessa tudo o que fazemos, pois é na ação cotidiana, nos pequenos gestos e nas grandes decisões, que revelamos nosso compromisso real com a transformação.

Por isso, convidamos você a ir além da leitura deste manual: aplique, compartilhe, questione, melhore. Torne-se um agente de mudança no ecossistema de empreendedorismo brasileiro. Que cada passo em direção à equidade fortaleça nossa missão coletiva de transformar vidas por meio da mentoria.

Juntos, somos mais potentes. E mais diversos, somos mais fortes.

14. Materiais de Apoio e Leituras Complementares

Para aprofundar o conhecimento e fortalecer a prática da diversidade, equidade e inclusão, indicamos materiais confiáveis, acessíveis e atualizados que podem

apoiar mentores (as), lideranças e associados (as) da ABMEN em sua jornada de transformação.

Guias e Ferramentas

- **Guia de Linguagem Inclusiva – ONU Mulheres Brasil**
<https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2019/10/guia-linguagem-inclusiva.pdf>
- **Cartilha de Comunicação Inclusiva – Prefeitura de São Paulo**
<https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/comunicacao-inclusiva.pdf>
- **Guia Prático de Comunicação Inclusiva – Instituto Aurora**
<https://www.institutoaurora.org/wp-content/uploads/2022/02/Guia-Aurora-de-Comunicacao-Inclusiva.pdf>
- **Guia de Boas Práticas para Inclusão de Pessoas com Deficiência – Instituto Ethos**
<https://www.ethos.org.br/cedoc/guia-de-boas-praticas-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>

Leitura e Pesquisa

- **Diversidade nas Empresas – Instituto Ethos e BID**
<https://www.ethos.org.br/cedoc/pesquisa-diversidade-nas-empresas/>
- **Estudo ‘Diversidade, Equidade e Inclusão nas Startups Brasileiras’ – Mapeamento Distrito**
<https://materiais.distrito.me/diversidade-startups>
- **Mapa da Desigualdade de Gênero no Brasil – Instituto Locomotiva e ONU Mulheres**
<https://www.onumulheres.org.br/publicacoes/mapa-da-desigualdade-de-genero-no-brasil/>
- **Relatório sobre Diversidade e Inclusão nas Organizações – Great Place to Work**
<https://www.greatplacetowork.com.br/diversidade-e-inclusao/>

Podcasts e Vídeos

- **Podcast ABWMEN – Liderança, Empreendedorismo e Diversidade**
canal youtube Abmen:
<https://www.youtube.com/c/ABMENMentoresdeNeg%C3%B3cios>

- **TED Talks sobre Inclusão e Diversidade (legendados em português)**
<https://www.ted.com/topics/diversity>