

A high-angle photograph of nine people of various ages and ethnicities holding hands in a circle on a vast, green grassy field. The group is arranged in a loose circle, with some individuals looking towards the camera and others looking down. The background is a soft-focus field of tall grass and white wildflowers under bright, natural light.

Política de Diversidade e Inclusão

Edição 2025



SUMÁRIO

1. PREMISSA	04
2. DIRETRIZES	05
2.1. Campo de aplicação	06
2.2. Intolerância e Preconceitos	06
2.3. Propósito	06
3. PRINCÍPIOS GERAIS	07
3.1. Respeito e não discriminação	07
3.2. Diversidade e equidade de oportunidades	08
3.3. Inclusão	08
4. COMPROMISSOS	09
4.1. Ambiente de trabalho	09
4.2. Recrutamento e seleção	10
4.3. Liderança e gestão de pessoas	10
4.4. Capacitação e treinamento	10
4.5. Comunicação	10
4.6. Gênero	11
4.7. Orientação sexual e identidade de gênero	12
4.8. Etnia e raça	12
4.9. Gerações	12
4.10. Pessoas com deficiência	12
4.11. Religião ou prática religiosa	12
5. CÔMITE DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	13
6. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	13
7. REGULAMENTAÇÃO INTERNA RELACIONADA	14
8. DISPOSIÇÕES FINAIS	14
9. GLOSSÁRIO	14

1 PREMISSA

A presente Política tem o objetivo de estabelecer os compromissos da Texneo com o **respeito à diversidade e a inclusão**, através de **diretrizes** para que todos os colaboradores (sócios, diretoria, funcionários, estagiários e aprendizes) e demais envolvidos na relação empresarial pautem suas condutas profissionais de maneira a incluir e valorizar a diversidade humana e cultural.

Ainda, tem o escopo de disseminar as condutas de inclusão, equidade e respeito na vida pessoal de todos os colaboradores da Texneo, visando, assim, contribuir com a sociedade em que a empresa está inserida.

Com o reconhecimento da importância da diversidade e da inclusão na sociedade, a Texneo compromete-se publicamente a **estimular um ambiente respeitoso e saudável**, desenvolver lideranças corporativas e engajadas com esse compromisso e garantir a execução de atividades que promovam a equidade de tratamento.



2 DIRETRIZES

A presente Política de Diversidade e Inclusão possui como escopo a **equidade no tratamento de todas as pessoas**, de forma digna e respeitosa independente de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual, cultura, religião ou qualquer outra condição aqui não mencionada.

A Diversidade considera e respeita as **características** de cada indivíduo enquanto que a Inclusão **fomenta e valoriza** essas diferenças de forma proposital para promover a representatividade de grupos sociais minorizados.

A Texneo entende que possui o dever social de **fomentar a mudança de comportamento da sociedade**, de modo que a busca a promoção da Diversidade e da Inclusão de grupos sociais minorizados em seu quadro de colaboradores e a prevenção de toda e qualquer forma de **racismo, preconceito e exclusão do indivíduo em razão de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual, cultura e religião** ou qualquer outra condição aqui não mencionada.

A Texneo acredita que a implementação desta política, bem como às demais atividades e programas que promovem a diversidade e a inclusão, alinhadas à estratégia na cultura organizacional da empresa e a valorização de cada indivíduo, são capazes de promover um ambiente de trabalho saudável, justo, produtivo, promissor e positivo socialmente.



De igual forma, a Texneo considera que a igualdade de oportunidades é um dos pilares essenciais da ascensão profissional e o seu desenvolvimento implica em um **tratamento equitativo** para promover a progressão pessoal e profissional da equipe.

2.1. Campo de Aplicação

A presente Política de Diversidade e Inclusão incentiva os colaboradores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e toda e qualquer pessoa envolvida na relação empresarial a **promover relações inclusivas**, com foco na valorização da diversidade e estímulo à prática de atividades que promovam um ambiente de trabalho **saudável, inclusivo, respeitoso e ético**.

2.2. Intolerância às práticas discriminatórias

A Texneo **repudia expressamente** qualquer forma de intimidação, preconceito, bullying, discriminação (em razão de gênero, raça, condição física, idade, orientação sexual, religião e cultura) ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional). Da mesma forma, **não são toleradas** agressões físicas e/ou verbais, desrespeitos, constrangimento e/ou humilhações.

2.3. Propósito

O que a Texneo espera da Política de Diversidade e Inclusão?

Através da presente Política de Diversidade e Inclusão a Texneo espera que **todos os colaboradores**, sem exceção e hierarquia:

- Cultivem, dentro e fora da empresa, as **boas práticas sociais**, especialmente a empatia, gentileza, respeito e coleguismo.
- Auxiliem para a manutenção de um ambiente de trabalho que busque, através da diversidade e da inclusão, o desenvolvimento do **trabalho em equipe**;
- Estimulem, por meio da inclusão, o **olhar empático, respeitoso e inclusificador** a todos os colaboradores, fornecedores, clientes, prestadores de serviços e demais envolvidos na relação empresarial, sem distinção de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual, cultura e religião;
- O **repúdio** à todas as formas de **preconceito, racismo e exclusão** de pessoas, dentro e fora da empresa, em razão de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual, cultura e religião;
- **Cooperação diária**, dentro e fora da empresa, em atividades que buscam desenvolver a diversidade e a inclusão.

3 PRINCÍPIOS GERAIS

A Texneo promove a valorização e o respeito aos direitos humanos, rejeita todas as formas de discriminação e está comprometida em promover e valorizar a diversidade, a inclusão e a equidade do tratamento em todos os níveis e processos da empresa, zelando por um ambiente saudável com **equilíbrio entre a vida profissional e pessoal** de todos os envolvidos na relação empresarial da Texneo.

3.1. Respeito e não discriminação

Todos os indivíduos devem ser tratados de forma **respeitosa e igualitária** com base em suas habilidades e competências profissionais em todas as decisões pertinentes à relação de trabalho.

São **inaceitáveis** todas e quaisquer formas de discriminação política, religiosa, nacional, étnica, racial, linguística, de gênero, orientação sexual e idade, assim como qualquer forma de discriminação por características pessoais e/ou culturais, tais como crenças, atividade profissionais e filiação sindical.

Da mesma forma, não são toleradas qualquer forma de assédio e bullying dentro do estabelecimento empresarial, ou ainda, fora deste por qualquer colaborador que represente a Texneo em suas atividades.



3.2. Diversidade e equidade de oportunidades

A promoção da diversidade é um dos valores da Texneo, bem como a equidade de tratamento e de oportunidades como garantia à todas as pessoas, **independente de cargo e jornada de trabalho na empresa.**

A Texneo promove a diversidade na contratação de profissionais de diferentes perfis **sociais, comportamentais, geracionais e culturais.**

No contexto corporativo, busca o desenvolvimento e promoção de profissionais de diferentes faixas etárias, gênero, orientação sexual, raça, cor, condição física, nacionalidade, cultura e religião/prática religiosa.

3.3. Inclusão

A Texneo está comprometida em estabelecer, além desta política de diversidade e inclusão, atividades, programas e iniciativas que promovam a qualquer das partes envolvidas na relação empresarial, sejam diretores, líderes, demais níveis de profissionais, aprendizes, estagiários, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais stakeholders, a prática da equidade de tratamento.

Para a eficiência na prática da inclusão, todos os indivíduos envolvidos na relação empresarial devem ter a oportunidade de conhecer os processos de gestão de pessoas da empresa e não deve haver qualquer forma de restrição, explícita ou implícita, por gênero, idade, raça, cor, orientação sexual, condição física, crença, cultura, religião/prática religiosa, nacionalidade, nível profissional ou qualquer outro aspecto de diversidade, sendo assegurada a saúde e segurança de todas as pessoas no ambiente de trabalho.

4 COMPROMISSOS

Em consonância aos **princípios** acima estabelecidos, a Texneo está comprometida em implementar ações para **inibição de qualquer forma de discriminação, preconceito e racismo**, promovendo a valorização da diversidade e a cultura de um ambiente inclusivo através de:

- **Divulgação e formalização** da presente política para toda a empresa, incluindo diretoria, liderança e todos os colaboradores, independente do cargo e função;
- Sensibilização e capacitação da liderança e demais níveis de profissionais, objetivando a **eliminação de estereótipos, vieses inconscientes e discriminação**;
- Incorporação nos programas de **liderança** comportamentos que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseada na diversidade, bem como uma estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o **caráter plural e inclusivo da empresa**;
- Garantia de que as decisões relativas à promoção profissional e ao desenvolvimento profissional estejam assentadas em **critérios equitativos**, de modo a desenvolver a inclusão de todos os grupos profissionais diversificados;
- **Promoção e apresentação pública** do nosso compromisso na interação constante com clientes, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos públicos, sindicatos e demais rede de stakeholders;
- Priorização na contratação de **fornecedores** que possuem diversidade de pessoas nas suas empresas.

A gestão da diversidade e a cultura de inclusão abrange todos os processos de recursos humanos da empresa e é aplicada por meio dos seguintes compromissos:

4.1. Ambiente de trabalho

Realização de campanhas, atividades educativas e de sensibilização constante para o combate à discriminação no ambiente de trabalho.

4.2. Recrutamento e seleção

Nos processos de recrutamento e seleção são observadas as diretrizes expressas na presente política, objetivando a **redução da incidência de vieses inconscientes** em prol da **não reprodução de estereótipos e atitudes discriminatórias**, estimulando aos líderes e gestores à composição das equipes com maior diversidade em cada novo processo seletivo.

4.3. Liderança e gestão de pessoas

Os líderes da Texneo possuem participação fundamental na construção da cultura organizacional inclusiva e diversificada da empresa. Dessa forma, a equipe de liderança é **compromissada com o desenvolvimento da escuta ativa e valorização de opiniões**, independente das relações hierárquicas.

A liderança atua com foco no conhecimento de seus próprios vieses e trabalhar para **minimizá-los** em suas decisões diárias, criando um **ambiente de confiança e segurança psicológica** para sua equipe. Todos os líderes da Texneo são estimulados a comunicar-se de modo assertivo e inclusivo, bem como para contribuir no avanço dos indicadores relacionados à diversidade e inclusão da empresa.

4.4. Capacitação e treinamento:

Oferta constantes de treinamentos, capacitações, palestras e rodas de conversa que promovam o desenvolvimento da cultura de **diversidade, inclusão e equidade de tratamento** dentro e fora do estabelecimento empresarial.

4.5. Comunicação

Promoção do uso de **linguagem e elementos visuais** livres de indicadores de gênero e de expressões de cunho machistas, racistas, etaristas ou discriminatórias à comunidade LGBTQIAP+, buscando também o uso de imagens com diversidade de pessoas em **campanhas, atividades educativas e sensibilizações**.

4.6. Gênero

Atuação no desenvolvimento da equidade de gênero e promoção de um espaço livre de qualquer tipo de violência e discriminação baseada em gênero. Estímulo ao empoderamento das mulheres a fim de garantir maior representatividade feminina em setores de tecnologia, operacional e demais cargos majoritariamente ocupados pelo gênero masculino.

Valorização da **igualdade de oportunidades** entre homens e mulheres em todos os setores da empresa e busca da eliminação de todo e qualquer ato de machismo e de femismo, em seus diversos aspectos, combatendo constantemente a prática de **Manterrupting, Mansplaining, Bropropriating, Gaslighting, Manspreadings e Slut-shaming**.



Confira o **glossário** na página **14**.



4.7. Orientação sexual e identidade de gênero - LGBTQIAP+

Promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, com repúdio e proibição expressa de atos discriminatórios em razão de identidade de gênero e orientação sexual, de modo a garantir equidade de tratamento e respeito a todos os indivíduos.

4.8. Etnia e raça

Conscientização da importância do **combate ao racismo** dentro e fora do estabelecimento empresarial, com garantia de equidade de tratamento à todas as pessoas, independente de etnia e raça.

4.9. Gerações

Valorização da **diversidade geracional** no ambiente de trabalho que estimula a troca de conhecimento entre as gerações, contribuindo para a valorização e inclusão de jovens e seniores.

4.10. Pessoas com deficiência

Promoção de ações para aumentar a **contratação de pessoas com deficiência** em todos os níveis profissionais. Desenvolvimento de um ambiente de trabalho acessível e com equidade de tratamento e oportunidades.

4.11 Religião ou prática religiosa:

Respeito à todas as religiões, com proibições e repúdios expressos à qualquer forma de discriminação em razão de religião ou prática de atos religiosos.

5 CÔMITE DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O Comitê estratégico é responsável por deliberar, gerenciar e monitorar as iniciativas de diversidade e inclusão, garantindo a disseminação e evolução da cultura diversificada e inclusiva da empresa.



6 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Consolidação das Leis do Trabalho -CLT;
- Código Penal Brasileiro;
- Declaração Universal do Direitos Humanos;
- Lei nº 9.029/1995 - Combate à Discriminação;
- Lei nº 8.213/91 - Pessoas com Deficiência;
- Lei nº 10.097/2005 - Lei Brasileira de Inclusão;
- Lei nº 14.457/2022 - Projeto Emprega+ Mulheres;
- Decreto nº 11.061/2022 - Decreto Aprendizagem;
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT;

7 REGULAMENTAÇÃO INTERNA RELACIONADA

- **Código de Ética e Conduta da Texneo**, disponível em:
https://issuu.com/texneo/docs/c_digo_de_tica_e_conduta_2025?fr=xKAE9_zU1NQ
- **Tutorial do Colaborador**, acessível a todos os colaboradores da Texneo.

8 DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política de Diversidade e Inclusão é **revisada periodicamente**, no mínimo **1 (uma) vez a cada 3 (três) anos** ou sob demanda e submetida à aprovação do Conselho de Administração.

9 GLOSSÁRIO

Para alcançar os objetivos dessa política, é necessário entender os **conceitos** que dela fazem parte, afim de contribuir para a melhor **compreensão dos termos expostos**:

Assédio moral: conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, por sua repetição ou sistematização, **contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa**.

Assédio sexual: crime definido no art. 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Bropropriating: fenômeno pelo qual um homem **se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher**, levando os créditos por ela. O termo é uma junção de “bro” (de brother, irmão) e “appropriating” (apropriação). Pode ocorrer em reuniões no ambiente de trabalho. O fato de mulheres **serem menos ouvidas em momentos de decisão**, faz com que as mesmas sejam desacreditadas, ocupando menos cargos de liderança nas empresas, já que suas ideias servem de “degrau” para os homens.

Bullying: designa atos de agressão física ou verbal e intimidação repetitiva contra um indivíduo que não é aceito por um grupo.



Direitos Humanos: a ONU conceitua como sendo os **direitos inerentes a todos os seres humanos**, independente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, religião, idioma ou qualquer outra condição, os quais são compostos pelos direitos à vida, à liberdade de opinião e de expressão, ao trabalho, à educação, entre outros.

Discriminação: **tratamento negativo por meios de ações** (palavras ou expressões) perante uma determinada característica decorrente de raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, idade, situação social, nível educacional, condição física, dentre outras.

Diversidade: conjunto de características, semelhantes e diversas, que **distinguem as pessoas**. Essas características podem ser **culturais ou sociais** e incluem classe social, deficiência física, religiosidade, nacionalidade, naturalidade, crenças políticas, raça/cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, formação educacional, condição física, desenvolvimento intelectual, estilo de vida, experiências, perspectivas, dentre outras que tornam os indivíduos únicos.

Equidade: garantia de **acesso universal aos direitos fundamentais**, de forma a reconhecer as desigualdades, de forma a **tratar cada um conforme suas necessidades** a fim de garantir igualdade de oportunidades e direito.

Etnia: conjunto de **costumes, tradições e crenças** atribuídas a um grupo social. É, também, uma forma de identificação cultural que pode ser marcada por características físicas, origem, idioma e/ou um conjunto de costumes.

Femismo: ideologia que prega a superioridade do gênero feminino sobre o masculino. É considerado o equivalente ao **machismo**.

Gaslighting: derivado do termo inglês "gas/ight", que significa "a luz do candeiro a gás", é um dos tipos de **abuso psicológico** que leva a mulher a achar que **enlouqueceu ou está equivocada** sobre um assunto, sendo que está **originalmente certa**. É um jeito de fazer a mulher duvidar do seu senso de percepção, raciocínio, memória e sanidade. Como exemplo, cita-se as frases "você está surtando", "você está exagerando", "você está louca", "deve estar de TPM".

Gênero: aspecto social atribuído às **diferenças percebidas entre os sexos** (homem, mulher ou não-binário).

Grupos minoritários (ou minorizados): grupos sociais que, independentemente da quantidade, **têm pouca representação social, econômica** (inserção no mercado de trabalho e ocupação de cargos de poder) e **política**.

Identidade de Gênero: como o indivíduo **se percebe e como gostaria de ser reconhecido pelos demais**, independentemente do seu sexo biológico. Não está associada à aprovação de terceiros, visto que se trata de **autoidentificação**.

Inclusão: ações que garantem a **inserção igualitária de todos na sociedade**, de modo a oportunizar acesso e recursos em todo o processo educacional, laboral e de lazer, com valorização e respeito à diversidade das pessoas incentivando a colaboração, o engajamento, o pertencimento e a equidade de tratamento.

Inclusificar/inclusificador: o conjunto de diversificar e incluir. Inclusificador é a pessoa que **pratica o desenvolvimento da diversidade e da inclusão** no ambiente em que vive, seja ele laboral, educacional, social ou doméstico.

LGBTQIAP+: cada letra representa um **grupo de pessoas: lésbicas** (mulheres que têm atração sexual ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outra mulher), **gays** (pessoas que sentem atração sexual e/ou mantém relação amorosa com indivíduo do mesmo sexo), **bissexuais** (atração sexual ou comportamento sexual voltado tanto a homens como à mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), **transgêneros** (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), **transexuais** (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou **travestis** (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), **queer** (pessoas que não sentem atração física e/ou sexual por nenhum dos sexos ou gêneros), **intersexuais** (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), **assexuais** (pessoas que não sentem atração sexual), **pansexual** (pessoas que se sentem atraídas por todos os gêneros) e o símbolo de **"mais"** no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no **padrão cis-heteronormativo** (pessoas heterossexuais, ou seja, que sentem atração afetiva/sexual somente pelo sexo/gênero diferente do seu), mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.

Machista/machismo: discriminação às **mulheres**.

Mansplaining: quando um homem dedica seu tempo para **explicar algo óbvio a uma mulher**, de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender. Essa atitude **subestima a inteligência** da mulher. O termo é uma junção de "man" (homem) e "explaining" (explicar).

Mansreadings: o hábito de homens **abrirem as pernas** quanto estão sentados, que ultrapassa os limites do local a eles reservados, **causando desconforto e constrangimento às mulheres** sentadas ao lado, como por exemplo, em transportes públicos, salas de aulas, salas de reuniões. Referido hábito pode demonstrar, ainda que inconscientemente, uma forma de posse do ambiente, na medida em que ao ocupar os espaços fora dos limites razoáveis o homem priva a mulher de utilizar os espaços a ela reservados.

Maninterrupting: significa quando um homem **interrompe constantemente** uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga **concluir sua frase**. A palavra é uma junção de "man" (homem) e "interrupting" (interrupção) e, em tradução livre, quer dizer "homens que interrompem". Esse comportamento é muito comum na sociedade em reuniões e palestras mistas, quando uma mulher não consegue concluir sua frase por ser constantemente interrompida pelos homens à sua volta.

ONU: Organização Mundial das Nações Unidas.

Orientação sexual: atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que o indivíduo manifesta em relação a outro indivíduo.

Pessoa com deficiência: pessoa que tem impedimentos que podem obstruir sua **participação plena e efetiva** na sociedade com as demais pessoas, podendo ser física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

Preconceito: opinião ou sentimento **hostil** em relação à determinada pessoa ou grupo.

Política de Diversidade e Inclusão: direcionamento formal da Texneo para as questões que envolvam diversidade e inclusão.

Raça: conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características semelhantes (geralmente expressadas pela cor da pele). Ou seja, **raça** é a marca física de um indivíduo.

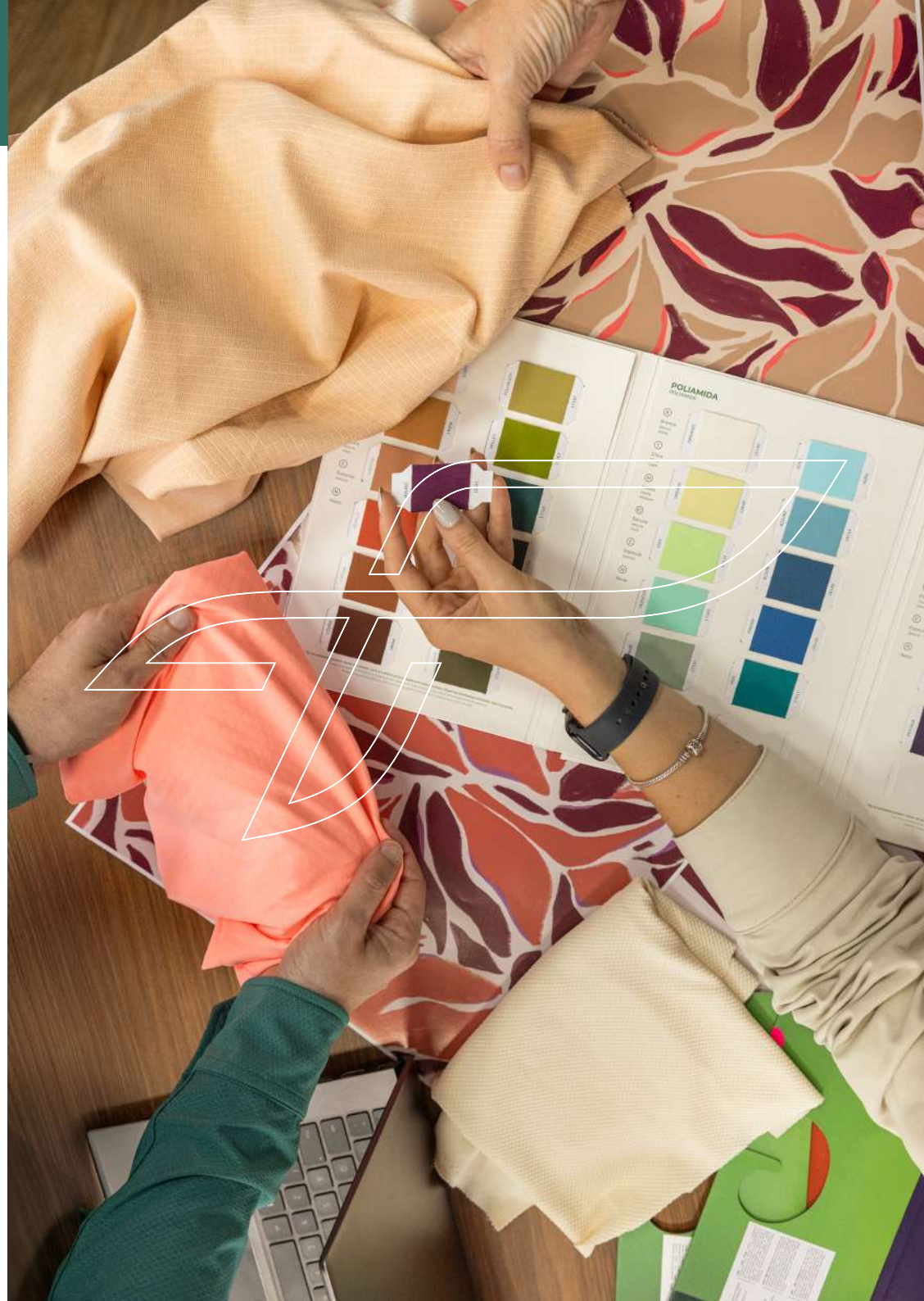
Racismo: crime previsto na Lei nº 7.716/1989, que diz respeito a uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso à entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o **racismo é mais amplo do que a injúria racial**, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.

Representatividade: significa representar com efetividade um determinado **segmento ou grupo da população**. Pode estar relacionada à questão quantitativa ou à questão de legitimidade, uma pessoa representativa é como se fosse **a voz e a imagem** de um segmento, setor ou grupo social.

Slut-shaming: é um fenômeno no qual as mulheres são classificadas de maneira **pejorativas** quando se comportam fora de um modelo **considerado aceitável pela sociedade** tradicional-conservadora. A **agressão** está associada, por exemplo, à forma de se vestir, de se comportar, aos aspectos físicos, manifestações ligadas a assuntos sexuais e, até mesmo, às atividades de lazer realizadas. O agressor tenta provocar **vergonha ou sentimento de inferioridade** em uma mulher, podendo ser considerado uma forma de bullying e pode se converter em abuso moral, afetando o bem-estar, emocional, a autoestima e a liberdade de expressão da mulher.

Stakeholders: palavra derivada do Inglês que significa **partes interessadas**. São as partes envolvidas, voluntária ou involuntariamente, como clientes, prestadores de serviço, fornecedores, investidores, parceiros, comunidades, sindicatos, governo e organizações não governamentais.

Viés inconsciente: mecanismos do cérebro humano explicados pela neurociência como resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Através do viés inconsciente cria-se **padrões de comportamentos adquiridos de forma automática** ao longo da vida que influenciam as percepções, escolhas e interações com as pessoas involuntariamente.



Empoderar pessoas
e organizações
a transformar
sua realidade e
realizar sonhos.



#Moved by Performance



texneo.com



texneo.com



[@texneo.institucional](https://www.instagram.com/texneo.institucional)



[texneo](https://www.linkedin.com/company/texneo)



Rua Dr. Blumenau, 7625 - Encano - Indaial/SC - 89086-550