

# DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS DIGITAIS

ROTEIRO PARA PROCESSOS DE PESQUISA,  
ADVOCACY E COMPOSIÇÃO DE EQUIPE

**INTERNETLAB**  
pesquisa em direito e tecnologia

## SOBRE NÓS

O InternetLab é um centro independente de pesquisa brasileiro que promove o debate e a produção de conhecimento nas áreas de direitos humanos e políticas de Internet. Somos uma associação civil sem fins lucrativos, e desenvolvemos projetos interdisciplinares para a incidência no debate público e na formulação de políticas públicas. Alguns dos nossos temas de atuação são políticas de acesso à cultura e conhecimento e desigualdades raciais e de gênero na internet.

**Saiba mais: [internetlab.org.br](http://internetlab.org.br)**

## AUTORAS

**Blenda Santos** - Pesquisadora

**Fernanda K. Martins Sousa** - Coordenadora, Desigualdades e Identidades

**Mariana G. Valente** - Diretora

## COLABORAÇÃO

**Ana Beatriz Felício** - Agência Mural

**Daniela Araújo** - MariaLab

**Graciela Natanhson** - Docente UFBA

**Kathryn Doyle** - Global Partners Digital

**Lucas Bulgarelli** - Instituto Matizes

**Mariana Penteado** - Casa 1

**Marisa Villi** - Rede Conhecimento Social

**Natália Neris** - Pesquisadora

**Paulo Rená da Silva Santarém** - Instituto Beta

**Silvana Bahia** - Olabi

**Heloísa Massaro** - InternetLab

## DIAGRAMAÇÃO

**Gabriela Rocha**

## COMUNICAÇÃO

**Karina Oliveira**

## COMO CITAR

SANTOS, Blenda; SOUSA, Fernanda K. Martins; VALENTE, Mariana G. Diversidade, inclusão e direitos digitais: Roteiro para processos de pesquisa, advocacy e composição de equipe. InternetLab, São Paulo, 2021.

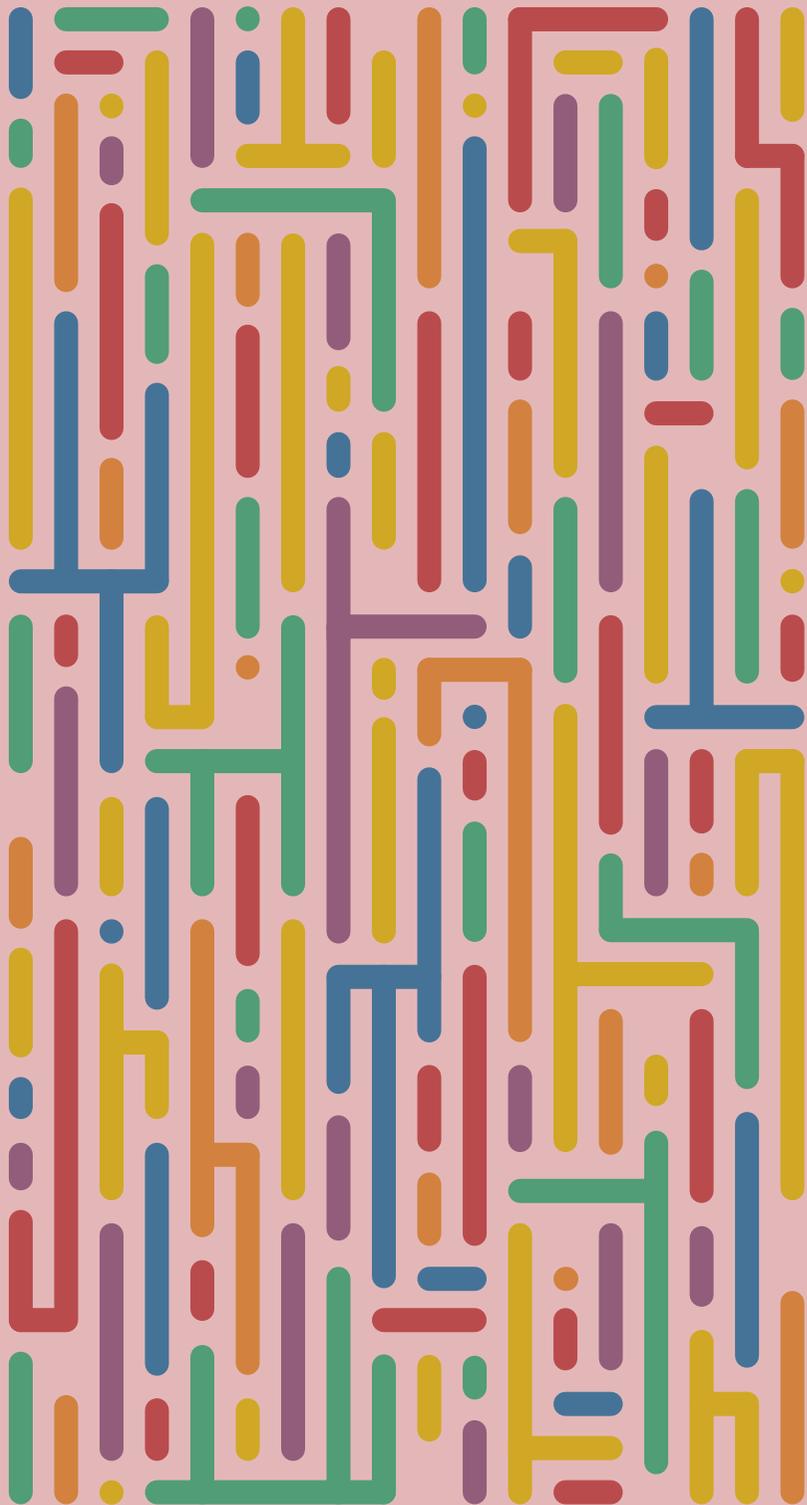


ESTE RELATÓRIO ESTÁ LICENCIADO SOB UMA LICENÇA CREATIVE COMMONS CC BY-SA 4.0.

Esta licença permite copiar e redistribuir o material em qualquer suporte ou formato, além de misturar, adaptar e criar a partir do material, mesmo para fins comerciais, desde que seja atribuído o devido crédito e que as novas criações sejam licenciadas sob termos idênticos.

## TEXTO DA LICENÇA

[https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pt\\_BR](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pt_BR)



# ÍNDICE

## **INTRODUÇÃO 4**

CONTEXTO DE PRODUÇÃO DO ROTEIRO 5

PRESSUPOSTOS 6

## **ROTEIRO 7**

COMPOSIÇÃO E POLÍTICAS DA ORGANIZAÇÃO 8

FORMULAÇÃO DO PROJETO E OBJETIVOS DE PESQUISA E ADVOCACY 13

FORMULAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE PESQUISA E ADVOCACY 14

PARTES INTERESSADAS ENVOLVIDAS NO PROJETO 15

A EQUIPE ENVOLVIDA NO PROJETO 17

SEGURANÇA DE DADOS 19

## **CONCLUSÃO 21**

## **MATERIAIS DE APOIO 22**

# INTRODUÇÃO

Diversidade, inclusão, equidade, diferença, igualdade...

Independente do termo com o qual você entrou em contato nos últimos anos, **a necessidade de identificar como as diferenças hierarquizam diferentes grupos sociais certamente cruzou o seu caminho**. Em um mundo marcado por desigualdades, delimitando quem e qual tipo de conhecimento merece ser considerado, quem e qual tipo de sujeito merece ser ouvido, falar sobre direitos, em qualquer âmbito, implica em questionar como construir espaços de atuação em que criemos modos de mitigar e combater as desigualdades em questão.

As características que determinam quais sujeitos serão postos à margem da sociedade são sempre relacionais e situacionais, isso quer dizer que para alguém ser considerado inferior, alguém necessariamente tem que ser considerado superior. Raça, gênero, sexualidade, geração, classe social, nacionalidade, regionalidade, religiosidade e deficiência são alguns desses marcadores que trazem à tona a forma como, articuladas, **tais características podem informar o modo como os sujeitos são postos no mundo e quais desafios enfrentam para consolidar suas trajetórias pessoais e profissionais**.

Se a sociedade é constituída deste modo, o debate sobre tecnologia e direitos digitais também se insere nesse cenário. Há anos especialistas têm alertado sobre a ausência de diversidade na indústria tecnológica e como isso implica no fortalecimento de desigualdades no desenho, elaboração e operacionalização de tecnologias, resultando em ameaças ao exercício de direitos fundamentais.<sup>1</sup>

Segundo relatório de 2021 da mthree sobre diversidade no setor de tecnologia<sup>2</sup>, **68% das lideranças acredita que há ausência**

**de diversidade em suas empresas e têm investido recursos financeiros e humanos para torná-las mais diversas e inclusivas**. No entanto, entre mais de 2000 profissionais entrevistados, **68% afirmou se sentir desconfortável no trabalho em razão de seu gênero, etnia, origem socioeconômica ou transtornos de neurodesenvolvimento**. Metade ainda revelou ter saído ou demonstrado interesse em sair da indústria tecnológica em razão da cultura organizacional.

Os dados indicam a necessidade de construirmos um engajamento mais eficaz no desenvolvimento de políticas e ambientes profissionais, isso porque, se toda a sociedade se estrutura a partir de marcadores sociais que distinguem e, em articulação, hierarquizam os sujeitos, não se faz suficiente apenas abrir vagas direcionadas a pessoas que pertencem a grupos historicamente marginalizados. Além do ingresso, é importante pensar em como oferecer ferramentas para que esses profissionais permaneçam e se desenvolvam no setor.

Diante dessas informações, como nós, enquanto organizações do campo de direitos digitais - que têm denunciado e discutido continuamente violações a direitos na concepção, compra e uso de tecnologias - temos contribuído para um campo mais diverso e inclusivo? Quais são as nossas fragilidades quando nos dispomos a construir cenários que fortaleçam a equidade social?

Pensando nisso, desenvolvemos este roteiro que tem como objetivo auxiliar reflexões críticas sobre como entidades do campo de **direitos digitais têm reconhecido e implementado práticas de diversidade e inclusão em atividades de pesquisa, advocacy e na composição de suas equipes**.

<sup>1</sup> Ver NOBLE, Safiya Umoja (2018). *Algorithms of oppression: how search engines reinforce racism*. New York: New York University Press. 246 pp.

<sup>2</sup> MTHREE (2021). *Diversity in Tech 2021 US Report*. New York: mthree. 30 pp. Disponível em: <https://www.mthree.com/diversity-in-tech-2021-us-report/>.

## CONTEXTO DE PRODUÇÃO DO ROTEIRO

Este roteiro é produto de um workshop sobre gênero e inclusão em programas de direitos digitais que o InternetLab facilitou em maio de 2021 para organizações parceiras. Baseadas na Argentina, na Indonésia, na Malásia, na Nigéria e no Quênia, as organizações integram, junto ao InternetLab, um projeto coordenado pela Global Partners Digital e pela Global Network Initiative, que busca elevar o nível de proteção e respeito aos direitos humanos por empresas de tecnologia à luz dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>3</sup>. Também conhecidos como POs, os princípios orientadores são padrões internacionais aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2011, e **têm o objetivo de prevenir, mitigar e remediar impactos adversos aos direitos humanos relativos à atuação de empresas de qualquer segmento.**

Em 2019, ao identificar que tais impactos adversos são desproporcionalmente experienciados por meninas e mulheres, a ONU lançou um guia sobre como integrar as dimensões de gênero aos POs<sup>4</sup>. O guia compreende a interseccionalidade do marcador social de gênero a outras formas de discriminação, tais como a etnicidade, a orientação sexual, a religiosidade e a nacionalidade. A partir do workshop, entretanto, identificamos que **a percepção sobre diversidade e inclusão entre as organizações de direitos digitais difere significativamente**, tanto no que diz respeito às perspectivas culturais, geográficas, sociais e econômicas, quanto às limitações relativas ao tamanho e aos recursos de cada organização.

Identificar tais nuances alertou-nos para a importância que um roteiro como esse poderia ter na tentativa de alavancar o diálogo e auxiliar um número maior de pesquisadores(as) e de organizações que trabalham no campo dos direitos digitais e que estão começando a pensar sobre isso. Nesse sentido, submetemos o roteiro para discussão com profissionais de diferentes organizações com as quais temos dialogado ao longo dos anos. Como resultado, recebemos contribuições muito relevantes, que foram incorporadas ao longo do roteiro. As pessoas e as suas respectivas organizações, às quais agradecemos imensamente, estão identificadas como colaboradoras na ficha técnica.

<sup>3</sup> [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf)

<sup>4</sup> UNDP (2019). *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*. 72 pp. Disponível em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender\\_Booklet\\_Final.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender_Booklet_Final.pdf).

## PRESSUPOSTOS

Para a elaboração deste roteiro, partimos do entendimento de que diferentes grupos sociais se configuram como sujeitos de maneiras específicas, tanto coletiva quanto individualmente. Têm, portanto, suas experiências atravessadas por diferentes matizes no que diz respeito a observar fenômenos sociais diversos. Considerar tais diferenças é enriquecedor nos processos de pesquisa e *advocacy*, bem como na composição de equipes. Ao mesmo tempo, exige certos cuidados e abordagens que não objetificam nem *tokenizam*<sup>5</sup> as pessoas, mas, antes, contribuem para a construção de um ambiente acolhedor e respeitoso.

Dito isso, cabe destacar que os POs consideram como indivíduos e comunidades socialmente marginalizadas, em desvantagem ou vulneráveis: as mulheres, os povos indígenas, os grupos de diferentes origens nacionais, étnicas, religiosas ou linguísticas, bem como crianças e adolescentes, pessoas com deficiência e trabalhadores(as) migrantes e suas famílias. **Entendemos que essa definição pode ser menos ou mais ampla a depender do contexto. Afinal, marginalização, desvantagem ou vulnerabilidade podem compreender sujeitos e grupos diferentes, assim como significados diferentes em contextos diversos, de modo que o mais aconselhável é adaptar a linguagem deste roteiro à sua realidade.**

Ao pensarmos sobre diversidade e inclusão é preciso ainda abordar e compreender diferentes pontos de vista. Em muitos contextos, grupos também são marginalizados por posicionamentos políticos, filiações partidárias etc.. **É preciso, assim, levar em consideração ideologias, valores e diferentes origens intelectuais, desde que observados os limites entre a liberdade de opinião e expressão e o discurso de ódio**<sup>6</sup>.

Este roteiro se baseia, portanto, nas nossas experiências e nas das demais organizações consultadas, e na elaboração e adequação de nossas próprias políticas e projetos. Agradecemos às organizações e aos profissionais que colaboraram com a produção desse material e esperamos que ele possa contribuir valiosamente para o presente e futuro que queremos: diverso, equalitário e inclusivo.

Por fim, é importante notar que este é um material que reflete preocupações urgentes e atuais sobre o tema em programas de direitos digitais. Estamos cientes de que esse debate estará em constante aprimoramento e desenvolvimento, logo, as informações contidas aqui podem - e certamente irão - ficar desatualizadas e deverão passar por mudanças, de acordo com o tempo e o contexto. Como organização propondo o roteiro, vale dizer, esta publicação não é nenhuma afirmação de termos “chegado lá”: também temos consciência de que este é um caminho que estamos trilhando, e que o nosso percurso a trilhar é longo. Boa leitura!

<sup>5</sup> O termo ‘tokenismo’ deriva da palavra de origem inglesa “token”, que significa “símbolo”. Diz respeito à uma inclusão simbólica de sujeitos e comunidades considerados socialmente marginalizados, em desvantagem ou vulneráveis. Exemplo: Contratar um ou um pequeno número de profissionais de determinada identidade e/ou origem apenas para se mostrar inclusivo(a), sem de fato promover mudanças estruturais nas políticas de ingresso, permanência e desenvolvimento dessas e de outras pessoas.

<sup>6</sup> Ver contribuição conjunta do InternetLab e do IT for Change, de 2021, à Relatora Especial da ONU sobre a promoção e proteção do direito à liberdade de opinião e expressão e a justiça de gênero: <https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2021/07/IT-for-Change-Internet-Lab-SR-Joint-Submission-June-2021-Portuguese.pdf>.

# ROTEIRO

O ROTEIRO FOI ESTRUTURADO EM BLOCOS QUE TRAZEM OS SEGUINTE TEMAS:

## 1. COMPOSIÇÃO E POLÍTICAS DA ORGANIZAÇÃO

## 2. FORMULAÇÃO DO PROJETO E OBJETIVOS DE PESQUISA E ADVOCACY

## 3. FORMULAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE PESQUISA E ADVOCACY

## 4. PARTES INTERESSADAS ENVOLVIDAS NO PROJETO

## 5. EQUIPE ENVOLVIDA NO PROJETO

## 6. SEGURANÇA DE DADOS

Cada bloco possui afirmações relacionadas à diversidade e à inclusão no que tange aos temas em questão. **Leia com atenção e assinale de 1 a 5 em qual momento você considera que a sua organização está, sendo 1 o nível mais básico, 3 nível médio e 5 nível avançado. Pense no quanto cada uma das sentenças estão sendo consideradas em suas atividades de pesquisa, advocacy e/ou na composição de equipe. Você também encontrará um espaço para adicionar informações que considere importante sobre cada uma das afirmações que virão abaixo.**

Para que o processo se torne verdadeiramente inclusivo, retratando as percepções e anseios dos demais membros da organização, recomendamos que esta atividade de reflexão e construção seja realizada por toda a equipe, em grupos de discussão ou individualmente.

A recepção e análise de todas as respostas ao roteiro possibilitará uma melhor compreensão das necessidades da organização, além de auxiliar na identificação de caminhos para o estabelecimento de metas e objetivos a curto, médio e longo prazo.

# 1. COMPOSIÇÃO E POLÍTICAS DA ORGANIZAÇÃO

## A. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE GÊNERO.

EXEMPLO:

A minha entidade possui políticas que asseguram uma composição equitativa de pessoas no que tange à preocupação sobre gênero. Além disso, essas políticas traçam metas objetivas e alcançáveis sobre inclusão e diversidade de gênero?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## B. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE RAÇA/ETNICIDADE.

EXEMPLO:

A minha entidade possui políticas que asseguram uma composição equitativa de pessoas no que tange à preocupação sobre raça/etnicidade. Além disso, essas políticas traçam metas objetivas e alcançáveis sobre inclusão e diversidade de raça/etnicidade?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### C. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS LGBTQIA+.<sup>7</sup>

EXEMPLO:

A minha entidade possui políticas que asseguram uma composição diversa da equipe, incluindo pessoas LGBTQIA+. Além disso, essas políticas traçam metas objetivas e alcançáveis sobre inclusão e diversidade de pessoas LGBTQIA+?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

<sup>7</sup> É importante ter em mente que os marcadores sociais da diferença são múltiplos. Ainda que tenhamos usado como referência gênero, raça e sexualidade, dependendo do contexto em que você está inserido(a), pode desdobrar a pergunta em outros marcadores sociais.

### D. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCD) E TRANSTORNOS DE NEURODESENVOLVIMENTO.<sup>8</sup>

EXEMPLO:

A minha entidade possui políticas que asseguram uma composição equitativa de pessoas no que tange à preocupação sobre pessoas com deficiências (PCD) e transtornos de neurodesenvolvimento? Além disso, essas políticas traçam metas objetivas e alcançáveis sobre inclusão e diversidade?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

<sup>8</sup> Como afirmamos em nossos pressupostos, é importante considerar o contexto em que a organização está inserida, já que isso poderá determinar quais políticas de diversidade e inclusão serão as mais adequadas e representativas.

## E. ME CERTIFICO DE QUE O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO É INCLUSIVO E OBSERVA DESIGUALDADES SOCIAIS E DIGITAIS.<sup>9</sup>

EXEMPLO:

O processo de recrutamento e seleção considera diferentes plataformas para atrair grupos sociais diversos? As pessoas que recepcionarão e que conduzirão a entrevista entendem o que é nome social? Em caso de entrevista presencial, o espaço é acessível para pessoas com deficiências (PCD) e transtornos de neurodesenvolvimento? Se é digital, o acesso diferencial à internet é considerado para não prejudicar pessoas sem acesso?



NOTAS \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>9</sup> Desigualdades digitais envolvem mas não se limitam à conectividade e ao acesso a dispositivos tecnológicos. Também podem compreender competências e habilidades técnicas (exemplo: possuir conhecimentos sobre segurança digital e utilização de ferramentas e plataformas digitais), assim como um ambiente social adequado para o exercício da cidadania de forma integral, justa, democrática e segura (exemplo: sentir-se desencorajado(a) a utilizar as redes sociais em virtude de violências e violações de direitos). Ver CGI.br e NIC.br (2021). Para além da conectividade: Internet para todas as pessoas. Panorama Setorial da Internet. Ano XIII, N. 2. Disponível em: [https://cetic.br/media/docs/publicacoes/6/20210805093039/psi\\_an013\\_n2\\_internet\\_para\\_todas\\_as\\_pessoas.pdf](https://cetic.br/media/docs/publicacoes/6/20210805093039/psi_an013_n2_internet_para_todas_as_pessoas.pdf).

## F. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA PARA PESSOAS QUE PERTENCEM A GRUPOS HISTORICAMENTE MARGINALIZADOS.

EXEMPLO:

Mais do que admitir pessoas de diferentes grupos e origens, a minha entidade possui uma cultura organizacional de inclusão e diversidade que apoia a permanência e o desenvolvimento profissional dessas pessoas (por exemplo são oferecidos apoios para que esses(as) funcionários(as) façam cursos de idioma). Além disso, preocupo-me sempre com a taxa de rotatividade desses funcionários.



NOTAS \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## G. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI POLÍTICAS DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE EM TODAS AS FUNÇÕES.

EXEMPLO:

A preocupação de ter uma equipe diversa passa por todas as funções, preocupo-me sempre se há um afunilamento de diversidade quando as hierarquias vão subindo. Além disso, são criados espaços para ouvir todas as pessoas da equipe antes da tomada de decisões.



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## H. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI DIRETRIZES PARA LIDAR COM CASOS DE ASSÉDIO, RACISMO, LGBTQIA+FOBIA E VIOLÊNCIAS DIVERSAS.

EXEMPLO:

Sabemos o que é, como se configura e como identificar uma violação de direitos? Essa compreensão foi discutida, compartilhada e assimilada por todas as pessoas da organização? Há um código de conduta, protocolo ou política que oriente essas questões? Esse acordo é comunicado durante o processo de contratação de novos membros? Uma forma de identificar ou implementar essa cultura institucional é perguntar à equipe sobre a realização de atividades e dinâmicas da organização, e sobre pesquisas e levantamentos sobre o tema. Lembre-se de que sempre é possível iniciar um processo de comunicação interna sobre violências.



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

## I. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI UM NÚCLEO INDEPENDENTE PARA ACOLHER E MEDIAR DENÚNCIAS.

EXEMPLO:

É importante saber o que fazer se casos de discriminação ocorram entre membros da sua entidade ou entre membros da entidade e pessoas externas (parceiros(as), financiadores(as) etc.). Nesses casos, é necessário possuir medidas previamente estabelecidas e discutidas entre os membros, além de, se possível, contar com um núcleo independente (composto por especialistas em diversidade e inclusão) que acolherá denúncias e decidirá sobre cada caso individualmente.



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## J. A MINHA ORGANIZAÇÃO POSSUI NÚCLEOS PROPOSITIVOS E GRUPOS DE AFINIDADE.

EXEMPLO:

Para além de núcleos de denúncia, a organização deve possibilitar que a(s) equipe(s) possam pensar, discutir e construir políticas e demandas relevantes de acordo com as suas identidades. No caso de organizações muito pequenas, uma alternativa aos núcleos propositivos e grupos de afinidade pode ser a utilização de canais informais, de comunicação direta, com as lideranças. Nesses casos, é de extrema importância que as lideranças saibam como escutar e acolher as demandas.



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2. FORMULAÇÃO DO PROJETO E OBJETIVOS DE PESQUISA E ADVOCACY

**A. CONSIDERO QUE A INTERNET, A TECNOLOGIA E OS DIREITOS DIGITAIS TÊM SIGNIFICADOS DISTINTOS PARA DIFERENTES GRUPOS SOCIAIS (NO QUE DIZ RESPEITO À ETNIA, RAÇA, RELIGIÃO, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO, ORIENTAÇÃO AFETIVO-SEXUAL, GERAÇÃO, RENDA ETC.) DEPENDENDO DO CONTEXTO GEOGRÁFICO, SOCIAL, ECONÔMICO E POLÍTICO.**

EXEMPLO:

Reconheço que as atividades realizadas no projeto podem exigir adaptação da linguagem ou observância de particularidades sociais relacionadas a diferentes contextos.



NOTAS \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**B. MEUS OBJETIVOS INTEGRAM UM OU MAIS GRUPOS SOCIAIS A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL.**

EXEMPLO:

Garanto que os projetos contribuam para que o Plano de Ação Nacional<sup>10</sup> integre as desigualdades de um ou mais grupos socialmente marginalizados a partir de uma perspectiva interseccional, ou seja, abro espaço para pensar de maneira articulada diferentes identidades, mas também considero as especificidades de cada uma delas.



NOTAS \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>10</sup> Um Plano de Ação Nacional (PAN) é um instrumento de estratégia de políticas públicas, implementado pelos Estados e desenvolvido de forma colaborativa por governos e pessoas físicas e jurídicas. As diretrizes sobre PANs em Empresas e Direitos Humanos podem ser consultadas em: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf). Os Estados também têm adotado planos contra o racismo, contra a crise climática, entre outros.

### C. ME PERGUNTO QUAIS QUESTÕES OU PERSPECTIVAS FICARAM DE FORA DO MEU PROJETO.

EXEMPLO:

Embora nem sempre possamos integrar diversos grupos sociais em nossos objetivos, é importante estar ciente de possíveis perspectivas que não foram abordadas. Isso pode indicar, por exemplo, a necessidade do auxílio de consultores ou outras organizações em temas não cobertos inicialmente.



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 3. FORMULAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE PESQUISA E ADVOCACY

### A. MINHA ESTRATÉGIA DE PESQUISA E ADVOCACY CONSIDERA PERSPECTIVAS INTERSECCIONAIS.

EXEMPLO:

Estou considerando articulações entre diferentes marcadores sociais de diferença? Posso comparar os impactos dos fenômenos para mulheres brancas e negras? Posso comparar as implicações para homens e mulheres? Posso comparar impactos para diferentes perfis sociais de homens (brancos, negros, indígenas, PCD, cis, trans, *gays*, bissexuais etc.)?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**B. OS RESULTADOS DO MEU PROJETO E A PRODUÇÃO DE MATERIAIS (AUDIOVISUAIS, RELATÓRIOS, ETC.) SÃO ACESSÍVEIS PARA DIFERENTES GRUPOS SOCIAIS, INCLUINDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS OU DIFICULDADES DE APRENDIZAGEM.**

EXEMPLO:

Relatórios são escritos, formatados e acessíveis para pessoas com transtornos que afetam habilidades de leitura e compreensão, como dislexia? Uso linguagem que facilita a leitura e a compreensão em Braille? Há uma atenção especial para garantir que a linguagem não ofenda ou discrimine algum grupo social? Os vídeos são legendados? É importante notar que acessibilidade, tanto quanto diversidade e inclusão, envolve diferentes grupos sociais heterogêneos, com necessidades e demandas diversas, que precisam ser consideradas em suas particularidades.



NOTAS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 4. PARTES INTERESSADAS ENVOLVIDAS NO PROJETO

**A. ESTABELEÇO DIÁLOGOS COM DIFERENTES SETORES DA SOCIEDADE PARA EVITAR DESIGUALDADES EM MEU PROJETO E AMPLIAR O SEU ESCOPO.**

EXEMPLO:

Além do governo, faço contato com organizações da sociedade civil, empresas do setor privado (de pequeno, médio ou grande porte), representantes do legislativo e do judiciário, academia, mídia, movimentos sociais e outras partes interessadas, a exemplo dos sujeitos e comunidades interessadas? Também considero a diversidade de representações (raça, gênero, regionalidade, etc.) ao fazer esse contato?



NOTAS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## B. CONSIDERO A DIVERSIDADE DE REPRESENTATIVIDADE EM ENTREVISTAS, WORKSHOPS OU EVENTOS DO MEU PROJETO.

EXEMPLO:

Ao organizar um evento, observo os diferentes perfis sociais dos(as) convidados(as) (mulheres, LGBTQIA+, negros, PCD etc.)? Penso na diversidade e representação de outros grupos sociais na composição de pessoas entrevistadas?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## C. TRABALHO PARA SUPERAR ESTEREÓTIPOS AO CONSIDERAR A DIVERSIDADE NA REPRESENTATIVIDADE DAS PESSOAS.

EXEMPLO:

Convido pessoas de um grupo que é lido socialmente como uma minoria racial para falar não apenas (ou mais do que apenas) sobre questões raciais? Peço às mulheres que falem apenas sobre gênero? Convido pessoas LGBTQIA+ não apenas (ou mais do que apenas) para falar sobre orientação afetivo-sexual e/ou identidade de gênero? Esses convites são feitos apenas em datas comemorativas (Ex. Dia Internacional Contra LGBTfobia)? Faço um esforço para convidar mulheres para falar sobre tópicos nos quais elas são tradicionalmente sub-representadas, como tecnologia? Além disso, considero diferentes pontos de vista ideológicos e intelectuais?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

**D. ME CERTIFICO DE QUE OS ENTREVISTADOS(AS), CONVIDADOS(AS), PARTICIPANTES E MEU PÚBLICO-ALVO SEJAM RESPEITADOS(AS), OUVIDOS(AS), COMPREENDIDOS(AS) E NÃO SILENCIADOS(AS) OU INTERROMPIDOS(AS).**

EXEMPLO:

Ao conduzir uma entrevista sobre violência de gênero, permito-me escutar, acolher e refletir no decorrer da conversa? Preocupo-me com a possibilidade de as perguntas que irei fazer possam despertar gatilhos na pessoa entrevistada? Faço com que a pessoa entrevistada se sinta confortável - e não julgada, interrompida ou mal interpretada - durante a entrevista?



NOTAS \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 5. A EQUIPE ENVOLVIDA NO PROJETO

**A. A EQUIPE ENVOLVIDA NO PROJETO INCLUI DIFERENTES GRUPOS SOCIAIS E ÁREAS DO CONHECIMENTO.**

EXEMPLO:

Se não, como posso superar as lacunas identificadas em minha equipe? A composição de uma equipe diversificada em uma instituição faz bastante diferença nos resultados de pesquisa e advocacy por causa das diferentes perspectivas que as pessoas podem trazer. A diversidade pode referir-se não apenas a membros pertencentes a diferentes grupos sociais, mas também a uma formação interdisciplinar.

É importante notar que a presença de pessoas pertencentes a diferentes grupos sociais não significa automaticamente que as perspectivas diversas estão adequadamente incorporadas, e deve ser observada em conjunto com outros fatores. É importante, por exemplo, pensar no treinamento para que toda a equipe esteja apta a pensar sobre questões que envolvam temas relacionados à diversidade.



NOTAS \_\_\_\_\_

**B. OS ESPAÇOS DE TOMADA DE DECISÃO DO MEU PROJETO SÃO DIVERSOS, ABERTOS E SEGUROS PARA A ESCUTA INCLUSIVA DE TODOS OS(AS) FUNCIONÁRIOS(AS) ENVOLVIDOS(AS).**

EXEMPLO:

Não basta, porém, ter diferentes grupos presentes na instituição ou no projeto. É preciso ouvi-los e considerar as diferentes perspectivas alicerçadas em suas experiências ao pensar sobre as ações da organização. Exemplo: Criamos espaços abertos e diversos o suficiente para ouvir as opiniões e contribuições de toda a equipe? Como funciona a comunicação com profissionais de empresas terceirizadas?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

**C. POSSUO UMA EQUIPE EXPERIENTE EM DIFERENTES ASPECTOS DE REPRESENTATIVIDADE, INCLUSÃO E DIVERSIDADE ENVOLVIDOS NO MEU PROJETO.**

EXEMPLO:

Se não, procuro opiniões de especialistas externos sobre os tópicos nos quais estou trabalhando? Exemplo: Se uma das atividades do projeto envolver a discussão de proteção, respeito e remediação de violações decorrentes de tecnologias de reconhecimento facial, eu entendo as nuances dessas violações para diferentes grupos sociais e o que advocacy ou pesquisa pode significar para eles? Se não, eu dialogo com pessoas que possuem esse conhecimento? **Lembre-se de que, se você lidera uma pequena instituição sem recursos para contratar especialistas, você sempre pode pedir ajuda de outras organizações ou tornar-se um especialista.**



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

## 6. SEGURANÇA DE DADOS

**A. GARANTO A SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES DE TODA A EQUIPE E DE PARCEIROS(AS) DA MINHA ORGANIZAÇÃO.**

EXEMPLO:

A minha organização possui indivíduos ou grupos de indivíduos em situação de vulnerabilidade social e/ou que estão mais suscetíveis a violações de direitos? Em caso afirmativo, me ocupo em garantir a sua segurança digital? Me asseguro que as informações pessoais de indivíduos e grupos de indivíduos da minha organização são armazenadas de forma segura? Tenho o mesmo cuidado com as informações de organizações, órgãos e profissionais parceiros(a)s com as(os) quais trabalho na minha organização?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**B. ME CERTIFICO DE QUE EVENTUAIS DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS COLETADOS EM MEU PROJETO NÃO CAUSARÃO DANOS A INDIVÍDUOS OU GRUPOS DE INDIVÍDUOS, CASO DIVULGADOS.**

EXEMPLO:

Em alguns casos, a coleta de dados pode tornar indivíduos ou grupos de indivíduos ainda mais vulneráveis, portanto, devemos considerar se e quando devemos coletar dados (ou quaisquer informações específicas e pessoais) em nossa pesquisa e advocacy. Exemplo: Compreendo o que são dados sensíveis? Há outros dados não classificados como sensíveis pela legislação, mas que podem levar as pessoas a sofrerem violências? Ao preparar relatórios sobre violações de direitos, estou preocupado com a anonimização dos dados?<sup>11</sup>



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

<sup>11</sup> Danos podem ser compreendidos de forma ampla e subjetiva, da mesma forma que a coleta de dados pessoais sensíveis pode integrar um projeto de diferentes maneiras: por meio de entrevistas, enquetes, pesquisas, levantamento de dados etc.. Nesse sentido, antes de proibir ou não a coleta de dados pessoais sensíveis, é necessário refletir sobre quais seriam esses dados e se a sua coleta é estritamente necessária para o sucesso do projeto. Há ainda que se analisar se um conjunto de informações consideradas não-sensíveis pode, em alguma medida, oportunizar o acesso a dados sensíveis quando somadas umas as outras.

### C. ME CERTIFICO DE QUE O ARMAZENAMENTO DAS INFORMAÇÕES ESTÁ SENDO FEITO DE FORMA SEGURA.

EXEMPLO:

A transparência de dados pode, em algumas situações, tornar indivíduos ou grupos de indivíduos mais vulneráveis, portanto, devemos considerar como armazenamos e com quem compartilhamos dados em nossas pesquisas e advocacy. Exemplo: Se eu precisar coletar dados sobre mulheres LBTQIA+, que tipo de dados estou armazenando? Como o armazenamento está sendo feito? Os dados estão criptografados? Quem tem acesso a eles?



NOTAS \_\_\_\_\_

---

---

---

---

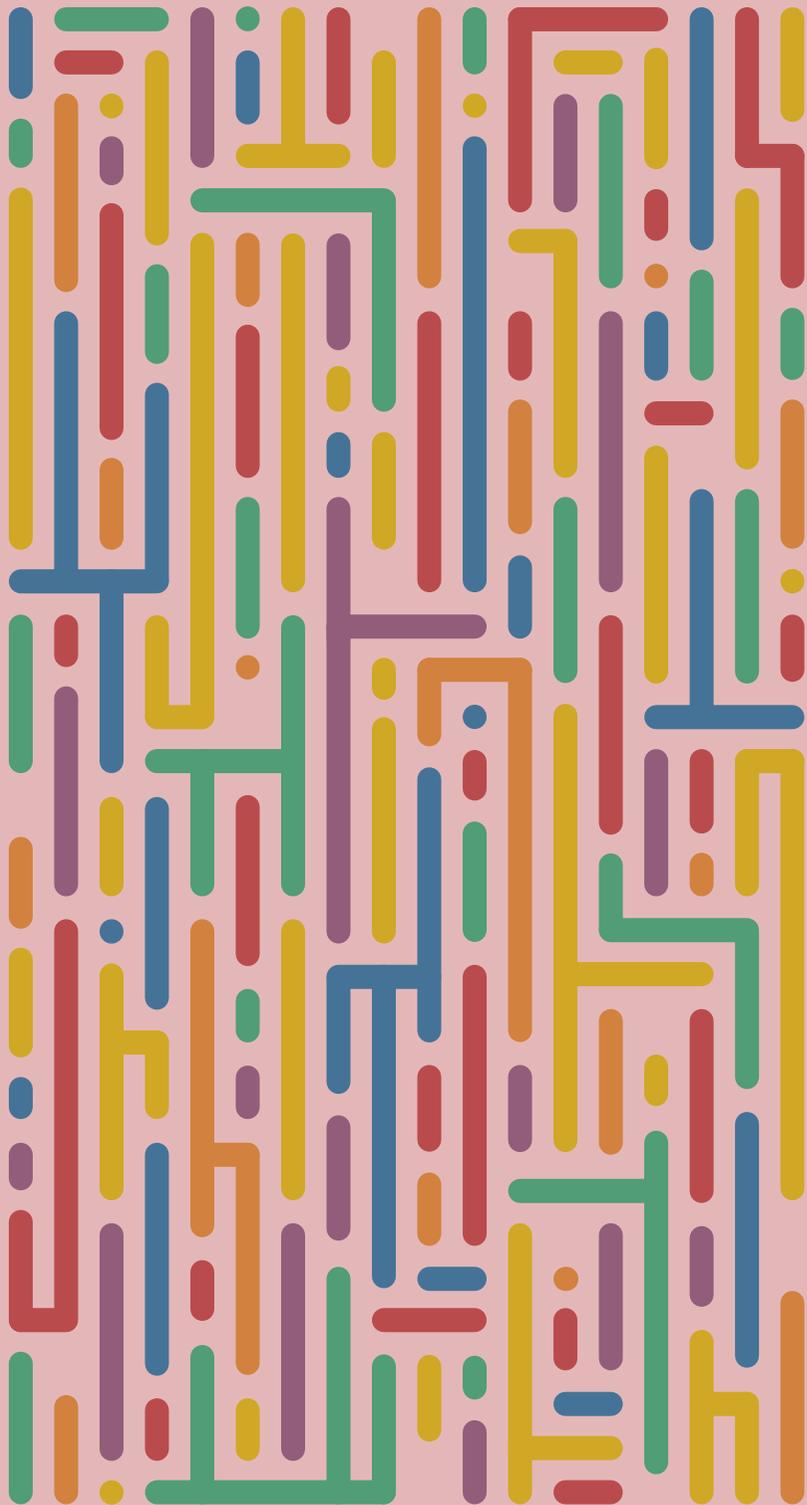
---

---

---

---

---

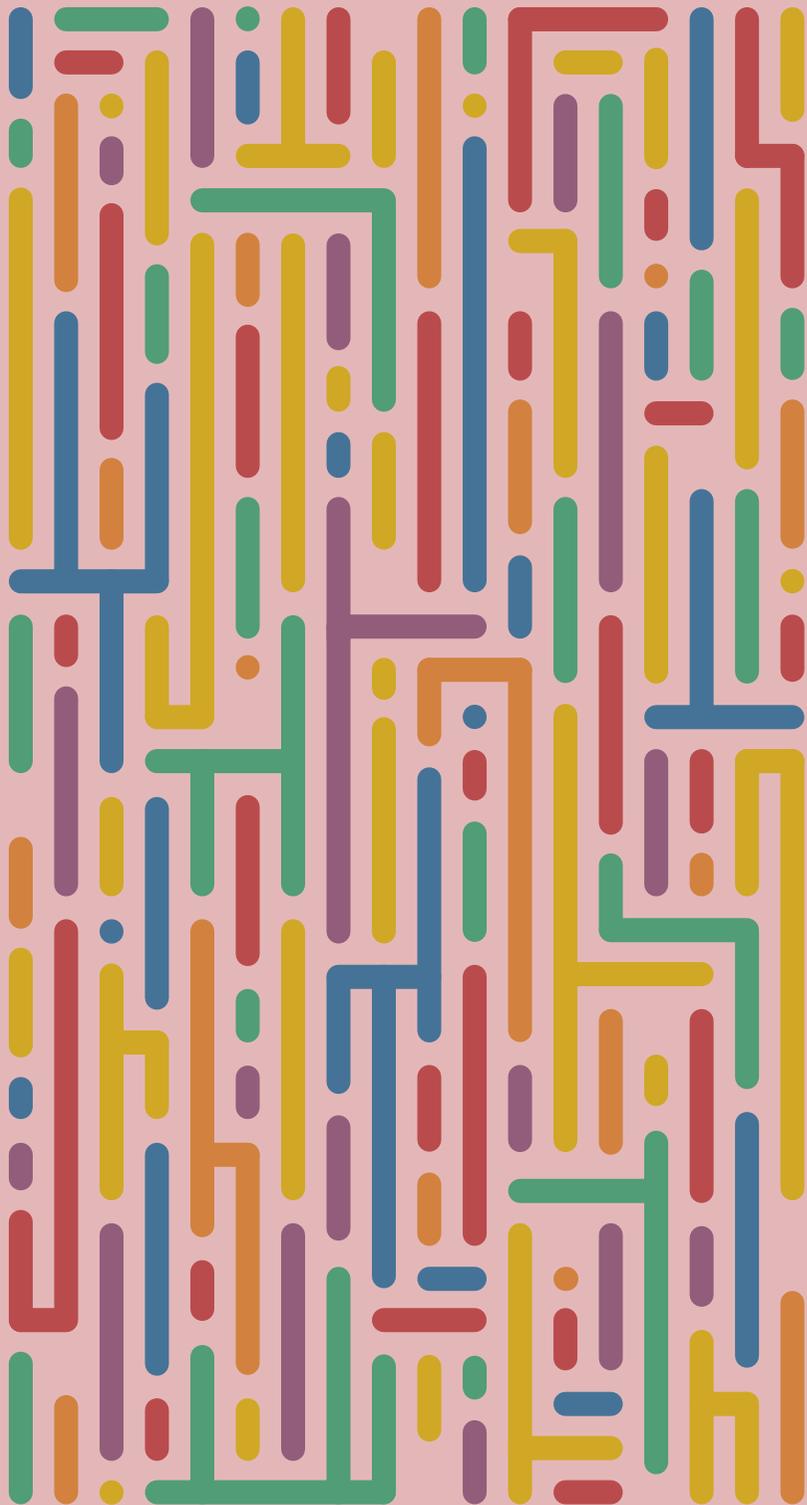


# CONCLUSÃO

O processo de se tornar uma instituição mais inclusiva e diversa não ocorre de repente. Como sujeitos crescidos e educados em uma sociedade que se estrutura a partir de discriminações e preconceitos direcionados a alguns grupos, nós precisamos não só abrir a nossa instituição para a mudança, mas a nós mesmos(as). Além disso, o reconhecimento identitário de grupos historicamente marginalizados tem se fortalecido a cada dia e se aprofundado, o que significa que é necessário uma atualização constante de nossos conhecimentos sobre diferentes experiências sociais de sujeitos diversos.

É preciso ter em mente, portanto, que estamos diante de um processo contínuo, totalmente ligado à mudança de significados culturais, isto é, o sucesso dessa empreitada dependerá do envolvimento de todas as pessoas que compõem a equipe: presidentes(as), diretores(as), pesquisadores(as), advogados(as), comunicadores(as), administrativo, estagiários(as), seguranças etc. Tenha sempre muita atenção na forma como levará o processo adiante!

Infelizmente, não existe uma única resposta para se tornar uma instituição inclusiva e diversa. Você deve estar disponível para fazer adaptações, exercer uma escuta ativa e de qualidade dentro e fora do seu entorno, além de estar pronto(a) para fazer autocríticas. Elabore metas, a partir das necessidades observadas por você e por sua equipe, e estabeleça prazos para concluí-las. Note que a sustentabilidade das ações de diversidade e inclusão dependem da articulação com a realidade sobre a qual incidem. É melhor seguir como um processo gradual e orgânico, do que com um processo rápido, mas superficial.



# MATERIAIS DE APOIO

Como forma de apoiar o roteiro, selecionamos alguns materiais desenvolvidos pelo InternetLab e por outras organizações que têm atuado na promoção e proteção dos direitos humanos, no campo dos direitos digitais. Os materiais integram uma ou mais das recomendações sobre diversidade e inclusão e estão disponíveis nos idiomas **Português, Inglês, Espanhol e Bahasa Indonesia**.

## PORTUGUÊS

MonitorA: relatório sobre violência política online em páginas e perfis de candidatas(os) nas eleições municipais de 2020: Observatório de violência política e eleitoral contra candidatas(os) nas redes sociais, criado pelo InternetLab e pela Revista AzMina, com o objetivo de compreender como a violência política ocorre no meio digital. Também disponível em Inglês.

Proteção social, gênero e privacidade: o caso do Programa Bolsa Família: Artigo do InternetLab que analisa o maior programa de transferência de renda brasileira, cujos beneficiários são majoritariamente do gênero feminino (quase 90%). Também disponível em Inglês.

Mais do que palavras: procurando consensos para caracterizar o discurso de ódio: Pesquisa da ADC sobre aspectos jurídicos e sociais do discurso de ódio na Argentina, Brasil, Costa Rica e Panamá. Também disponível em Inglês e Espanhol.

## INGLÊS

*Gender guidance for the Guiding Principles on Business and Human Rights:*

Criado pelo Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDP) e pelo Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos, o guia integra a perspectiva de gênero aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

*Addressing the Gender Dimensions of Business and Human Rights:* Relatório do Instituto Dinamarquês de Direitos Humanos (DIHR) sobre transição digital, planos de ação nacionais e abordagens feministas.

*Country case-study: sexual and reproductive rights in Indonesia:* Estudo de caso da ELSAM sobre tecnologias de exploração de dados e o acesso das mulheres aos direitos reprodutivos na Indonésia.

*Persons with disabilities and access to information and communication services:*

An exploratory research in the southern cone: Pesquisa da ADC sobre pessoas com deficiências e acessibilidade a ambientes digitais e serviços de comunicação.

*The lack of women in the IT industry: the cyber security case. Another aspect regarding access to ITCs:* Pesquisa da ADC sobre mulheres na indústria de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

*Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool (WEPs Tool):*

Desenvolvida pelo Pacto Global da ONU em parceria com a ONU Mulheres e o BID Invest, essa ferramenta tem o objetivo de ajudar empresas a avaliar o desempenho em termos de igualdade de gênero no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

*The 5-Point Action Plan:* Projetado pelo Paradigm for Parity para auxiliar a obtenção da paridade de gênero em ambientes corporativos.

*Bridging the Digital Gender Divide - Include, Upskill, Innovate:* Desenvolvido pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o relatório explora uma série de fatores que sustentam a divisão de gênero digital e visa apoiar a participação equitativa das mulheres na economia digital.

*Ways to Bridge the Gender Digital Divide from a Human Rights Perspective:* Desenvolvido pelo Human Rights, Big Data and Technology Project da University of Essex, o artigo analisa os desafios e oportunidades apresentados pelo uso de big data e tecnologias associadas a partir da perspectiva dos direitos humanos das mulheres.

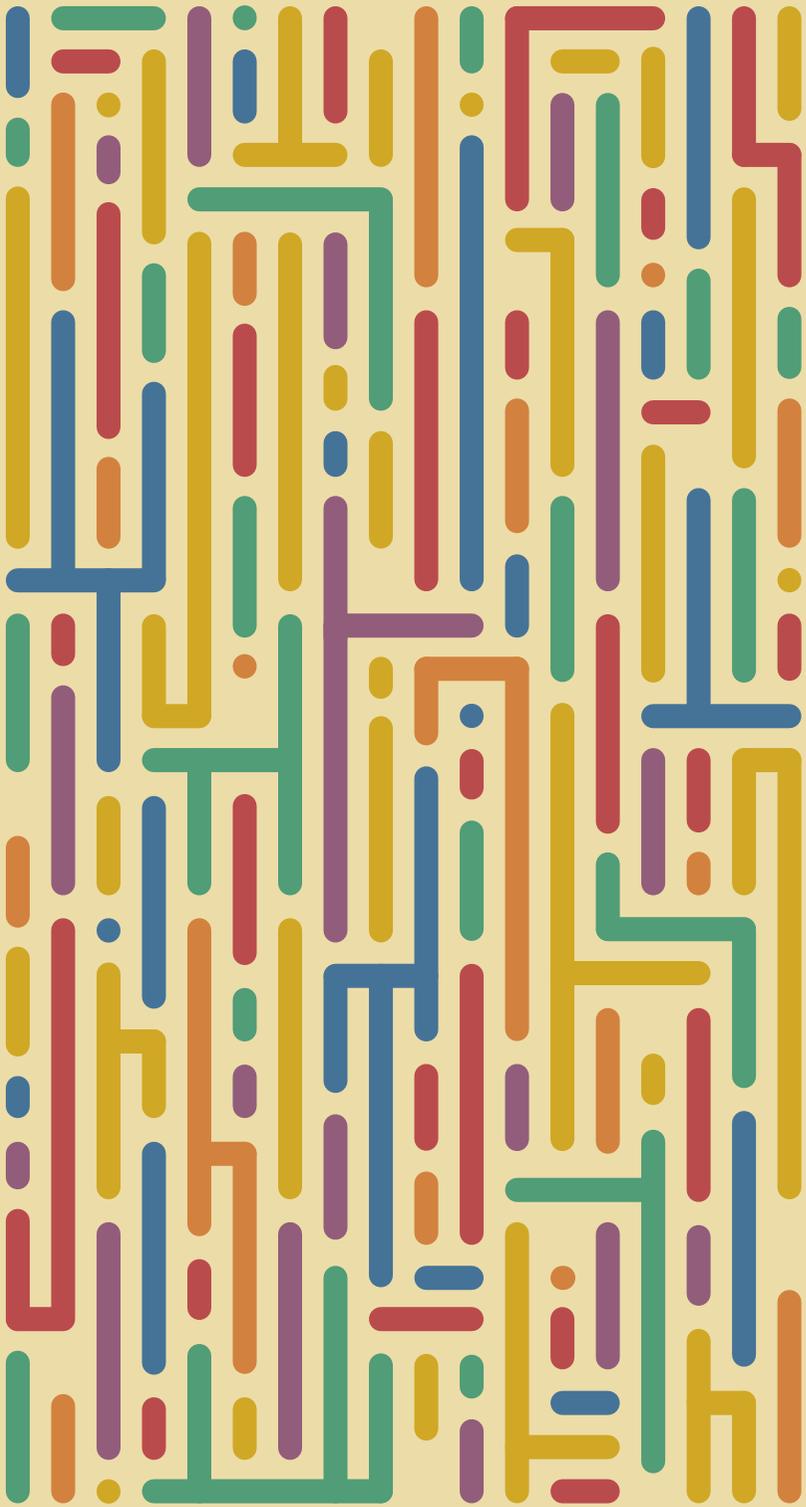
## ESPAÑHOL

*¿Cómo implementar la debida diligencia en derechos humanos en el desarrollo de tecnología?:* Guia desenvolvido pela ADC sobre desenvolvimento tecnológico e direito à privacidade. Uma menção especial é feita à perspectiva de gênero no processo de devida diligência em direitos humanos e à necessidade de observar grupos em situação de vulnerabilidade na avaliação de impactos sobre os direitos humanos.

## BAHASA INDONESIA

*Menghargai Keragaman Seksual Dan Gender Dalam Perusahaan: Sebuah Panduan Praktis* (Para fazer o download, clique na seção “Lampiran Berkas”): Guia da ELSAM que tem como objetivo incentivar as empresas a incluir e respeitar a orientação afetivo-sexual e a identidade de gênero nos processos e operações empresariais.

*Perspektif Gender Dan Hak Anak Dalam Bisnis Dan Hak Asasi Manusia: Perempuan Dan Anak Di Bawah Kuasa Korporasi Di Indonesia* (Para fazer o download, clique na seção “Lampiran Berkas”): Pesquisa da ELSAM sobre como proteger os direitos de mulheres e crianças na Indonésia de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.



**INTERNETLAB**  
pesquisa em direito e tecnologia