

# Política de DEIP

Diversidade, Equidade, Inclusão e sentido de Pertença no Grupo EDP

---

## ÍNDICE

1.	HISTÓRICO DE VERSÕES .....	2
2.	PROPÓSITO .....	3
3.	ÂMBITO .....	4
4.	DIRETRIZES DA POLÍTICA .....	5
4.1.	RESPONSABILIDADES.....	6
4.2.	MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO .....	7
4.3.	MECANISMOS DE REPORTE.....	8
5.	MONITORIZAÇÃO, REPORTE E MELHORIA CONTÍNUA .....	8
6.	DISPOSIÇÕES FINAIS .....	9
7.	REFERÊNCIAS E DOCUMENTOS .....	9
8.	TERMOS E DEFINIÇÕES.....	10
9.	ANEXOS .....	16

**1. HISTÓRICO DE VERSÕES**

<b>Versão</b>	<b>Data de Aprovação</b>	<b>Elaboração</b>	<b>Aprovação</b>	<b>Observação</b>
1	29/01/2013	Direção de Recursos Humanos	CAE	Emissão Inicial
2	22/03/2017	Direção de Recursos Humanos	CAE	Revisão
3	17/05/2022	People & Organizational Development Global Unit (P&OD)	CAE	Revisão

## 2. PROPÓSITO

Como uma empresa socialmente responsável, no Grupo EDP incorporamos os princípios de DEIP (Diversidade, Equidade, Inclusão e sentido de Pertença) nos nossos valores e práticas. Para atingirmos todos os nossos objetivos, pretendemos atrair, desenvolver e reter diferentes perfis, indo além da legislação, e assumindo a diversidade como um fator diferenciador que potencia a inovação, a *performance* em equipa e a motivação (*engagement*) das nossas Pessoas, fatores fundamentais para a nossa organização – na EDP estamos conscientes e a agir com urgência, empatia e consciência para mudar o amanhã, já hoje.

A nossa visão é a de que cada pessoa deve potenciar as suas características, o seu percurso (*background*) e as suas experiências para que, em conjunto, possamos alcançar a nossa missão de criarmos uma nova energia para o planeta – mais inclusiva, mais partilhada, mais verde. Para encontrarmos a vontade, o saber e o fazer para mudar o amanhã, já hoje, as nossas Pessoas devem ter a oportunidade de serem elas próprias. Essa liberdade vai permitir-lhes terem a coragem e a abertura necessárias para explorarem diferentes perspetivas, experiências e opiniões; construírem relacionamentos de confiança, e melhorarem o trabalho em equipa e a colaboração; partilharem sempre as suas ideias e perspetivas; e aprimorarem a sua experiência do dia-a-dia e a sua motivação (*engagement*) para com a nossa organização.

Para promovermos uma cultura verdadeiramente inclusiva, estamos a trabalhar para conhecermos, compreendermos, apoiarmos e celebrarmos as muitas características e dimensões diferentes e interrelacionáveis das nossas Pessoas, considerando a interseccionalidade existente nas nossas políticas e práticas - queremos entender como as diferentes pessoas são afetadas e assegurar as medidas necessárias para mitigar consequências menos positivas, durante toda a jornada de colaborador. A nossa missão é fazer da diversidade o veículo para construirmos uma força de trabalho experiente e criativa que suporte a transição energética. Mas queremos ir mais longe, e mais do que apenas diversidade, queremos ser um farol de mudança numa cultura de equidade, inclusão e sentido de pertença, promovendo esta mentalidade na forma como nos comportamos e acolhemos as nossas Pessoas.

Diversidade, Equidade, Inclusão e o sentido de Pertença são mais do que conceitos separados, sendo estes elementos fundamentais para entender a complexidade de como cada pessoa se sente representada, é tratada de forma justa, tem acesso a oportunidades igualitárias e se sente valorizada e apoiada. Consideramos que estes são aspetos fundamentais na construção de uma empresa mais humana, resiliente, inovadora e sustentável.

### **3. ÂMBITO**

A presente Política é aplicável a todas as empresas que integram o Grupo EDP, sempre em estrito cumprimento do enquadramento legal aplicável nas geografias onde o Grupo se encontra

presente designadamente no que respeita à EDP Renováveis, S.A., à EDP España, S.A., e à EDP – Energias do Brasil, S.A.

#### **4. DIRETRIZES DA POLÍTICA**

Esta Política inclui nas suas diretrizes um conjunto de responsabilidades e mecanismos, que irão fomentar uma organização mais humana, resiliente, inovadora e sustentável.

#### **4.1. RESPONSABILIDADES**

DEIP é uma responsabilidade de todos – alinhados com as competências que procuramos nas nossas Pessoas, cada pessoa tem um papel fundamental na construção de uma organização mais diversa e inclusiva. Além disso, *stakeholders* específicos devem ter contribuições adicionais. Abaixo, seguem as diferentes responsabilidades:

##### **4.1.1. Colaboradores**

- Incluir e respeitar a diversidade de todos, compreendendo que cada um vive a sua própria experiência e jornada de desenvolvimento;
- Refletir e atuar sobre si, os seus próprios enviesamentos inconscientes e sobre como estes podem afetar a nossa capacidade de sermos mais inclusivos e colaborativos, contribuindo para a construção de um lugar que valoriza e protege a singularidade das nossas Pessoas;
- Agir, proactivamente, como um aliado que se motiva a si e aos outros, concretizando ações concretas no dia-a-dia, que contribuam para uma organização livre de discriminação e/ou outras microagressões.

##### **4.1.2. Conselho de Administração Executivo (CAE)**

- Desafiar as diferentes esferas de influência, posicionando a EDP como um motor da mudança numa cultura de DEIP, e que fomenta este *mindset*, interna e externamente;
- Liderar pelo exemplo, ter uma voz ativa na tomada de decisão, tornando-se uma referência para a organização que promove a DEIP na EDP;
- Incluir os temas de DEIP na agenda da organização, posicionando-os como um pilar fundamental na prossecução dos nossos objetivos para a transição energética e para um futuro mais inclusivo.

##### **4.1.3. Líderes**

- Influenciar a experiência dos colaboradores e os processos diários, mitigando potenciais enviesamentos inconscientes, para garantir oportunidades justas e equitativas para todos;
- Liderar pelo exemplo através de comportamentos e orientações, tornando-se uma referência para os seus colaboradores, que promove a DEIP nas equipas EDP;

- Criar oportunidades para conversas transparentes, empáticas e inclusivas, atuando sobre o feedback direto dos colaboradores, e partilhando oportunidades de melhoria com a P&OD.

#### 4.1.4. Profissionais da área de Gestão de Pessoas:

- Construir e monitorizar a estratégia de DEIP, garantindo uma experiência do colaborador justa e equitativa para todos, e alinhada com o posicionamento da organização;
- Proporcionar oportunidades de desenvolvimento e experiências diversas, fomentando a sensibilização, a reflexão e o diálogo aberto, promovendo a adoção diária de comportamentos inclusivos;
- Implementar mecanismos de escuta, *feedback* e reporte, atuando sobre a partilha dos colaboradores e cuidando da cultura inclusiva da organização;

## 4.2. MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Para assegurar a implementação, monitorização, reporte e respetiva melhoria contínua da estratégia e política DEIP do Grupo EDP, existem três mecanismos:

- **Conselho Global de DEIP:** grupo formado pelos Membros Executivos e Gestores de Topo com responsabilidade do tema de Pessoas e outros temas diretamente relacionados, que se reúnem semestralmente para:
  - Promover a coresponsabilização sobre o que está a ser implementado, quais os seus *outputs* e discutir próximos passos estratégicos e táticos;
  - Partilhar conhecimento, experiências e as melhores práticas, que garantam uma boa tomada de decisão.
- **P&O Global Community – D&I Network:** grupo formado pelos responsáveis corporativos e locais de DEIP, e outras pessoas interessadas, que se reúnem mensalmente para:
  - Promover discussões e alinhamento global para impulsionar a estratégia de DEIP da EDP, fomentando a concretização dos diferentes objetivos e metas, e uma experiência mais inclusiva para todos os colaboradores;
  - Promover a partilha, aprendizagem e o *networking* entre os interlocutores das áreas de DEIP e outros colaboradores interessados neste tema.

- **Inclusion Office:** *network* global que reúne todos os colaboradores do Grupo EDP, que procuram envolver-se mais profundamente no tema de DEIP. Através desta rede, os colaboradores podem:
  - Compreender como podem ser aliados ativos, participando em diferentes programas, projetos, eventos ou iniciativas relacionadas aos temas de DEIP;
  - Aprimorar a sua jornada de desenvolvimento e *networking* global, potenciado as diferentes competências que procuramos nas nossas Pessoas, como a colaboração, a curiosidade, o autoconhecimento e outras.

#### 4.3. MECANISMOS DE REPORTE

Para garantir que estamos a desenvolver e a usar diferentes mecanismos para ouvir as nossas Pessoas, no que diz respeito a temas relacionáveis, a EDP tem em vigor, os seguintes mecanismos de reporte:

- **Feedback, sugestões, questões ou dúvidas:**

Um canal aberto para que qualquer *stakeholder* acima mencionado possa partilhar algum feedback, sugestões, questões e/ou dúvidas - [Inclusion.office@edp.com](mailto:Inclusion.office@edp.com). Este canal é gerido pela P&OD, que analisará, tratará e solucionará oportunamente todas as partilhas.

- **Reporte de conduta inadequada:**

O Código de Ética é uma ferramenta distinta que enquadra a reflexão sobre Ética na EDP, mas é, essencialmente, um meio de apoio à resolução de questões éticas, pois apresenta padrões e normas de comportamento que ajudam a sustentar as decisões da empresa. A interação dos Reclamantes com o Grupo EDP em questões alegadamente de natureza ética poderá ocorrer através dos seguintes Canais de Ética: [EDP](#), [EDP España](#), [EDP Renováveis](#), [EDP Brasil](#).

#### 5. MONITORIZAÇÃO, REPORTE E MELHORIA CONTÍNUA

A P&OD é responsável por reavaliar esta Política a cada dois anos e/ou fazer as alterações relevantes sempre que necessário, submetendo as propostas de alteração à aprovação do CAE ou equivalente.

Além deste encargo, a P&OD é responsável pela promoção de procedimentos adequados e mecanismos de monitorização e reporte, tais como:

- Monitorizar a implementação desta Política;

- Monitorizar e comunicar as irregularidades associadas a esta Política;
- Monitorizar as alterações legislativas relevantes ou outras com impacto no Grupo EDP.

## 6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Quaisquer dúvidas quanto à interpretação ou aplicação desta Política e procedimentos relacionáveis devem ser direcionadas à P&OD, que irá garantir o aconselhamento sobre as mais adequadas formas de ação.

## 7. REFERÊNCIAS E DOCUMENTOS

- União Europeia
  - Rumo a uma União da Igualdade: Estratégia para a igualdade de género 2020-2025, Comissão Europeia
  - Pacto Europeu para a Igualdade de Género, Conselho da União Europeia
  - Diretiva (UE) 2019/882 para os requisitos de acessibilidade para produtos e serviços, Parlamento Europeu
- Nações Unidas
  - Declaração Universal dos Direitos Humanos, Nações Unidas (1948)
  - Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
  - Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
  - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
  - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
    - ODS 5 – Igualdade de Género
    - ODS 10 – Redução das Desigualdades
- *Global Reporting Initiatives*
  - GRI 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidades
  - GRI 406 – Não discriminação

### Documentos EDP

- OS 06/2017/CAE, 16 maio – Política de Investimento Social
- Anexo ao protocolo N.º26/2011 – Princípios de Desenvolvimento Sustentável

- Anexo ao protocolo Nº38/2011 – Política de Voluntariado
- Anexo ao protocolo Nº23/2016 - Código de Conduta para a Alta Direção e *Senior Financial Officers*
- Anexo ao protocolo Nº20/2017 - Declaração de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais
- Anexo ao protocolo Nº42/2017 – Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da EDP
- **Código de Ética** - um “guia prático” que reflete a forma como a EDP entende que se deve trabalhar, pelo que a sua aplicação é obrigatória; os colaboradores que não cumpram este [Código](#) estão sujeitos a medidas disciplinares, nos termos da regulamentação aplicável às infrações.
- **Plano de Ação 2020-2022**: uma visão estratégica constituída por 15 desafios e mais de 30 iniciativas identificadas, que procuram tornar o Grupo EDP uma organização mais inclusiva.

## 8. TERMOS E DEFINIÇÕES

Glossário de termos relativos à diversidade, equidade, inclusão e pertença, que pretende servir de ponto de partida para a sensibilização, comunicação e aprendizagem no contexto organizacional. Esses termos são consequência dos progressos validados pelas ciências sociais e comportamentais e reportados pela academia<sup>1</sup> e outras entidades especializadas. O reconhecimento destes termos nesta Política reforça o compromisso da EDP em utilizar as melhores referências para orientar ações afirmativas na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

**Capacitismo:** crenças ou práticas que se baseiam na suposição de que ser fisicamente apto é “normal”, enquanto outros estados necessitam ser “consertados” ou alterados. Esta assunção pode resultar na desvalorização ou discriminação de pessoas com deficiências físicas, intelectuais ou psiquiátricas. Capacitação institucionalizada pode incluir ou assumir a forma de barreiras organizacionais não/intencionais que resultam em tratamento diferenciado de pessoas com deficiência (PcD).

**Acessibilidade:** "capacidade de ter acesso" às funcionalidades de um sistema ou entidade e obter os benefícios relacionados a esse acesso. O grau em que um produto, serviço ou ambiente é acessível pelo maior número possível de pessoas. O design acessível garante acesso direto

(não assistido) e acesso indireto por meio de tecnologia acessível (por exemplo, leitores de tela de computador). O design universal garante que um ambiente é acessível, compreendido e usado na maior extensão possível por todas as pessoas.

**Etarismo/Idadismo:** estereótipos, preconceito e discriminação em relação aos outros ou a si mesmo com base na idade.

**Allyship:** ou ser um aliado/aliada é usar a nossa posição de privilégio para apoiar pessoas de um ou mais grupos específicos, sub-representados e/ou marginalizados com os quais não se identifica ou se relaciona.

**DEIP:** abreviatura de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença.

**Diversidade:** refere-se aos traços e características biológicas, culturais e experienciais que tornam as pessoas diferentes umas das outras e únicas. Diferenças entre as pessoas com relação à idade, classe sócio-económica, raça, etnia, género, saúde, capacidade física e mental, orientação afetivo-sexual, religião, tamanho físico, nível de escolaridade, trabalho e função, traços de personalidade e outras diferenças humanas.

**Equidade:** a noção de ter tratamento justo e igualdade no acesso a oportunidades dentro de uma organização ou sistema, e o esforço para identificar e eliminar desigualdades e barreiras.

**Inclusão:** a função psicológica e social percebida por um indivíduo como sendo de grande valorização da sua singularidade e pertença; o ato de criar um ambiente onde todos os indivíduos se sintam acolhidos, apoiados e valorizados.

**(Sentido de) Pertença:** forte percepção de afinidade, relacionamento, aceitação e de ser valorizado, conectado a um relacionamento ou relacionamentos positivos dentro de um grupo ou organização.

**Deficiência<sup>2</sup>:** uma deficiência é definida como uma condição ou função considerada significativamente comprometida em relação ao padrão usual de um indivíduo ou grupo. O termo é usado para referir o funcionamento individual, incluindo deficiência física, sensorial, cognitiva, intelectual, mental e vários tipos de doenças crónicas. A deficiência é deve ser considerada como sendo uma experiência multidimensional para a pessoa envolvida. Pode haver efeitos em órgãos ou partes do corpo, e pode haver efeitos na participação de uma pessoa nas mais diversas áreas da vida. Desta forma, o *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*, reconhece três dimensões da deficiência: 1) Estrutura e função do corpo e seu comprometimento; 2) Atividade e restrições de atividade; 3) Participação e restrições de participação.

**Discriminação:** tratamento dado a uma pessoa ou um determinado grupo de pessoas de forma diferente, ou menos favorável, por algum motivo e/ou com base em algumas características (ex.: raça, género, idade, etc.).

**Prejuízo emocional (*emotional tax*):** a combinação entre ‘sentir-se defensivo’ para se proteger contra preconceitos, sentir-se diferente no trabalho por razão do género, raça e/ou etnia e os efeitos associados na saúde, bem-estar e capacidade de se ser bem-sucedido no trabalho e na vida, em geral.

**Grupos de Afinidade (ERG – *Employee Resource Groups*):** grupo apoiado pelo empregador ou reconhecido, liderado de forma voluntária por colaboradores que partilham as características, condições, interesses ou preocupações comuns aos seus pares de uma determinada raça, etnia, género ou orientação afetivo-sexual.

**Género:** pode parecer uma construção social e cultural que, historicamente, dividiu as pessoas em duas categorias: “feminino” e “masculino” – embora as pessoas que se identificam como um género além do binário feminino-masculino tenham sido conhecidas em diferentes culturas e ao longo da história. Pode estar também relacionado ao sistema binário de género, as atitudes, crenças, práticas e leis na sociedade que assumem e reforçam as normas sociais que afirmam que vivemos num sistema de género de duas categorias (homens/mulheres).

**Expressão de Género:** relacionado a como uma pessoa escolhe expressar externamente o seu género, dentro do contexto das expectativas sociais de género.

**Identidade de Género:** relacionado à autoimagem do próprio género, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

**Heteronormatividade:** os sistemas sociais e institucionais que favorecem a heterossexualidade – relações afetivo-sexuais heterossexuais - partindo do pressuposto de que todas as pessoas são ou deveriam ser heterossexuais.

**Homofobia:** uma forte aversão irracional, medo ou intolerância de pessoas que são homossexuais ou têm relações afetivo-sexuais homossexuais. A bifobia e a lesbofobia estão relacionadas a crenças irracionais contra pessoas que são bissexuais e lésbicas, respetivamente.

**Direitos Humanos<sup>3</sup>:** os direitos e liberdades básicos que pertencem a todas as pessoas no mundo, desde o nascimento até a morte; aplicam-se independentemente da origem de cada indivíduo, das suas crenças ou de como escolhe viver a vida. Esses direitos básicos são baseados em valores partilhados como a dignidade, justiça, igualdade, respeito e independência.

**Organização centrada na pessoa (*human-centered*):** uma organização que existe para cumprir um propósito para os seus colaboradores e orienta toda a sua inovação e iniciativas em torno dessas pessoas.

**Liderança Inclusiva:** um líder que intencionalmente acolhe, abraça e valoriza as contribuições de todas as pessoas, incentivando os membros da equipe a serem sinceros, serem eles mesmos e discordarem, resultando numa equipa de melhor desempenho.

**Ambiente de trabalho inclusivo:** Uma atmosfera onde todos os colaboradores pertencem, contribuem e podem prosperar. Requer ação deliberada.

**Intergeracional:** a interação, envolvimento ou relação interpessoal com pessoas de diferentes faixas etárias ou gerações.

**Intersectionality<sup>4</sup>:** a forma complexa e cumulativa pela qual os efeitos de múltiplas formas de discriminação (como racismo, sexismo e homofobia) se combinam, se sobrepõem ou se cruzam, e os seus múltiplos efeitos sobre os mesmos indivíduos ou grupos. Refere-se também à visão de que sistemas de discriminação e desigualdade sobrepostos e interdependentes podem ser abordados de forma mais eficaz em conjunto.

**LGBTQIA+:** abreviatura para lésbicas, gays, bissexuais, trans e queer. Muitas vezes usado como um conceito guarda-chuva para abranger orientação afetivo-sexual e identidades de género que não correspondem às normas heterossexuais.

**Microagressão:** comportamento(s) diário(s) na forma de comentários ou ações que expressa ou revela inconscientemente ou não intencionalmente uma atitude preconceituosa em relação a um membro de um grupo marginalizado, como uma minoria racial, por exemplo. Essas ocorrências pequenas e comuns incluem insultos, desprezos, estereótipos, evitamento, desvalorização, deslegitimação ou a exclusão de alguém. Com o tempo, as microagressões podem isolar e alienar os seus recetores e afetar a sua saúde e bem-estar.

**Neurodiversidade:** quando as diferenças neurológicas são reconhecidas e respeitadas, assim como qualquer outro tipo de diferenças ou variações humanas. Essas diferenças podem incluir dispraxia, dislexia, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, discalculia, espectro autista e síndrome de Tourette.

**Preconceito:** uma suposição ou opinião sobre alguém simplesmente baseada na afiliação dessa pessoa a um determinado grupo, característica, histórico etc.; um sentimento de gostar ou não gostar de alguém ou algo, normalmente não racional ou inconsciente; lesão ou dano resultante do julgamento de alguém ou ação de outro em desrespeito aos seus direitos.

**Privilégio:** uma vantagem não conquistada proveniente da raça, género, sexualidade, habilidade, estatuto socioeconómico, idade e outras diferenças.

**Pronomes:** palavras para se referir a uma pessoa depois de inicialmente usar seu nome. Os pronomes de género incluem ela e ele, ela e ele, dela e dele, ela e ele. "Pronomes de género preferidos" (ou PGP) são os pronomes que as pessoas pedem aos outros para usarem sobre si mesmas. Podem ser pronomes plurais de género neutro, como eles, eles, eles são. Ou podem ser *ze* (em vez de ela ou ele) ou *hir* (em vez de 3 em vez dela(s) e dele/dela). Algumas pessoas afirmam as suas preferências de pronome como uma forma de aliança.

**Segurança psicológica**<sup>5</sup>: um termo cunhado e definido pela professora da *Harvard Business School*, Amy Edmondson, como sendo a confiança interpessoal que faz com que os indivíduos sintam que não terão repercussões negativas por falar sobre ideias, dúvidas, preocupações ou erros. Relacionado a um espaço seguro para cada pessoa ser si mesma e aberto a ideias, dúvidas, preocupações ou erros.

**Raça e etnia:** um termo social usado para dividir as pessoas em grupos distintos com base em características como aparência física (principalmente cor da pele), afiliação ou história cultural, classificação étnica, necessidades sociais, económicas e políticas. Pertencer a um Grupo Étnico está relacionado à identificação com grupos sociais minoritários a partir de características como herança cultural, valores, padrões de comportamento, idioma, interesses políticos e económicos e base geográfica ancestral.

**Racismo:** uma crença de que as diferenças raciais produzem ou estão associadas à superioridade ou inferioridade inerentes. Preconceito de base racial, discriminação, hostilidade ou ódio. O racismo institucionalizado, também conhecido como racismo sistémico, refere-se a formas de racismo que estão enraizadas na sociedade ou nas organizações. É quando grupos raciais, por vezes até majoritários, são discriminados, ou consistentemente desfavorecidos, por sistemas sociais, práticas, escolhas ou políticas mais amplas.

**Religião:** um sistema de crenças espirituais e parte de uma instituição formal e organizada.

**Orientação afetivo-sexual:** **relação** interpessoal e com base em quem se sente ou não romanticamente, emocionalmente e/ou fisicamente atraído.

**Compromissos (D&I):** compromissos quantitativos com os quais o Grupo EDP se compromete, nas diferentes dimensões da Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença.

**Trans:** Um termo genérico usado para descrever uma pessoa cuja identidade de género é algo diferente do 'sexo atribuído no nascimento' (*SAAB-sex assigned at birth*). O SAAB é a primeira

associação de uma pessoa com o género, geralmente com base nas características físicas do sexo.

**Enviesamento Inconsciente**<sup>6</sup>: pensamentos, crenças profundamente enraizadas, não intencionais ou conscientes, na forma de estereótipos e atitudes formados a partir da nossa cognição humana inerente, experiências, educação e ambiente. Preconceito a favor ou contra uma coisa, pessoa ou grupo em relação a outro, geralmente de forma injusta ou negativa. O enviesamento inconsciente, também conhecido como enviesamento implícito, é definido como “atitudes e estereótipos que influenciam o julgamento, a tomada de decisões e o comportamento de maneiras que estão fora da consciência e/ou controlo”.

**Design Universal**<sup>7</sup>: o processo de desenhar e projetar produtos, ambientes ou serviços que sejam utilizáveis por todas as pessoas (incluindo habilidades, deficiências e diferentes características ou necessidades que diferentes pessoas possam ter) na maior extensão possível.

**Xenofobia**: aversão irracional, medo ou preconceito contra pessoas de um país, nacionalidade ou origem cultural diferente.

#### Fontes:

<sup>1</sup> DIB Glossary: Foundational Concepts & Affirming Language, Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging (OEDIB) Harvard University.

<sup>2</sup> International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), the World Health Organization (WHO) quadro-referência para medir a saúde e a deficiência a nível individual e populacional.

<sup>3</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos, Assembleia Geral das Nações Unidas, Paris, 10 de Dezembro de 1948

<sup>4</sup> Termo cunhado por Kimberlé Crenshaw em 1989 e refere-se a uma estrutura analítica para entender como aspetos das identidades sociais e políticas de uma pessoa se combinam para criar diferentes modos de discriminação e privilégio.

<sup>5</sup> Relacionado com os estudos desenvolvidos por Kahn, William A. (1990-12-01). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*. 33 (4): 692–724; Edmondson, Amy (1 June 1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams" (PDF). *Administrative Science Quarterly*. 44 (2): 350–383 and Edmondson, A.; Lei, Z. (2014). "Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1: 23–43.

<sup>6</sup> O trabalho sobre enviesamento implícito e a sua relação com a diversidade foi iniciado pelo professor de Harvard, Mahzarin Banaji (com Tony Greenwald) e inclui o Teste de Associação Implícita. Psicologia do julgamento e tomada de decisão, heurísticas e enviesamentos foram estudados em conjunto por Daniel Kahneman e Amos Tversky: Kahneman, Daniel; Slovic, Paul; Tversky, Amos (1982). Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases. Cambridge University Press.

<sup>7</sup> Cunhado pelo arquiteto Ronald Mace para descrever o conceito de desenhar e projetar todos os produtos e o ambiente construído para serem estéticos e utilizáveis o máximo possível por todos, independentemente de sua idade, habilidade ou estatuto - "Ronald L. Mace on NC State University, College of Design".

## 9. ANEXOS

Canais de comunicação:

Inclusion Office – Email: [inclusion.office@edp.com](mailto:inclusion.office@edp.com)

Inclusion Office – Microsoft Teams