

# Política editorial e de conteúdo global da Pearson para parceiros comerciais

Versão 1 – Setembro de 2021



Pearson



# Índice

<b>Mensagem do CEO da Pearson, Andy Bird</b>	iv
<b>Introdução</b>	1
<b>A Política: declarações de princípios</b>	3
1. Respeito pelos direitos humanos	5
2. Compromisso com a diversidade, equidade e inclusão	6
3. Suporte ao ensino baseado em evidências e fatos	7
4. Criação de conteúdo ético e legal	7
<b>Escopo da Política</b>	8
Alinhamento das diretrizes existentes com a Política	10
<b>Adesão da Política</b>	11
Quando a Política deve ser consultada durante o processo de desenvolvimento de conteúdo para a Pearson?	13
Solução de problemas	14
Guia para encaminhamento de problemas	15

## Informações importantes

1	Treinamento e resolução de dúvidas	17
2	Estrutura de ensino da Pearson com diversidade, equidade e inclusão (trecho)	18
3	O plano comercial sustentável da Pearson	20
	Ensino para todos	23
	Ensino para um mundo melhor	24
	Liderança com responsabilidade	24
4	A “casa” do conteúdo	25
5	Acessibilidade no conteúdo da Pearson	27
	Consolidação da acessibilidade no projeto do conteúdo	28
6	Links úteis	29
7	Os desafios	30
	Incorporação de DE&I em nosso conteúdo	31
	Desafio 1: Sub-representação	31
	Desafio 2: Associações negativas exageradas	31
	Desafio 3: Associações positivas limitadas	32
	Desafio 4: Histórias ausentes	32
	Desafio 5: O enquadramento do “problema”	32
8	Definições de termos usados na Política e diretrizes associadas	33



# Mensagem do CEO da Pearson, Andy Bird

"A Pearson está presente em mais de 100 mercados no mundo e atende a um público incrivelmente diverso de alunos, professores, cuidadores, famílias e comunidades mais amplas. Trabalhamos arduamente para conquistar a confiança de nossos clientes desenvolvendo um conteúdo eficaz e de alta qualidade que atenda às necessidades e expectativas desse público.

Essa confiança – e nossa reputação como a maior empresa de aprendizagem do mundo – baseia-se na criação de um conteúdo que não seja apenas relevante, concreto e baseado em evidências, mas que também seja ético, inclusivo e desenvolvido levando em consideração a equidade e a diversidade.

Trata-se de um padrão elevado e esta Política editorial e de conteúdo dará maior confiança de que atenderemos a esse padrão ao estabelecer e implementar as práticas recomendadas e princípios na Pearson".

# Introdução



# A Pearson ajuda as pessoas a progredirem consideravelmente em suas vidas por meio da aprendizagem.

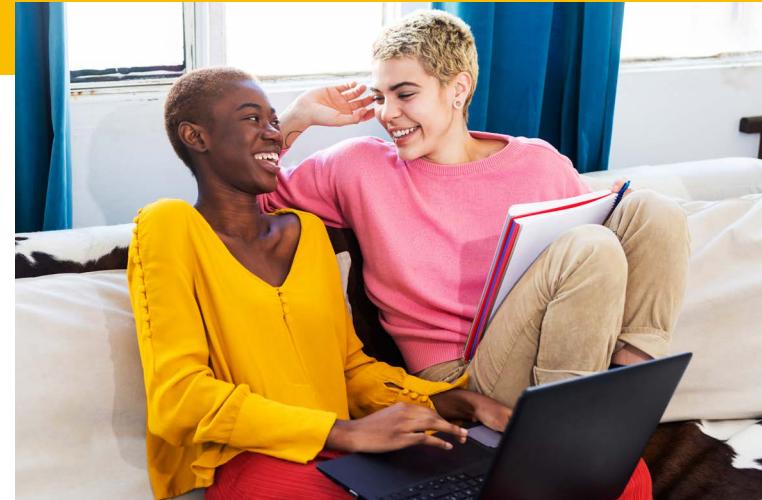
Nós criamos experiências, mídias e serviços educacionais de alta qualidade que geram resultados de aprendizagem eficazes por meio do envolvimento e inovação. Nossos produtos e serviços<sup>1</sup> estão incorporados nas experiências de aprendizagem de milhões de pessoas pelo mundo e esse é um privilégio que levamos a sério. Temos orgulho em trabalhar com os parceiros comerciais da Pearson que demonstram seu comprometimento com os princípios descritos neste documento.

Este documento descreve os princípios que regem o modo de trabalho da Pearson, enquanto empresa líder de ensino global, para garantir a oferta de experiências de ensino de alta qualidade que correspondam aos indivíduos e comunidades para as quais trabalhamos todos os dias. Nossa abordagem é baseada em nosso objetivo social: compromissos globais com a diversidade, equidade e inclusão (os compromissos DE&I<sup>2</sup>) e com o [plano comercial sustentável \(SBP\) 2030 da Pearson](#).

Os [compromissos DE&I](#), o SBP e nossa [estrutura de acessibilidade](#) estabelecem objetivos para garantir diversas representações em nosso conteúdo e para incorporar ações antirracistas, equidade social e sustentabilidade ambiental no ensino e aprendizado. A Política editorial e de conteúdo global da Pearson (chamada de “Política” ao longo deste documento) é essencial para alcançar essas metas, sendo desenvolvida para servir como diretriz editorial e de conteúdo de referência sobre diversidade, equidade e inclusão (DE&I) para nossos produtos e serviços.

Ela se aplica em todas as matrizes, divisões e variados modelos operacionais da Pearson. Ela se baseia no conteúdo e princípios e diretrizes editoriais atualmente vigentes nos nossos negócios, bem como nas diretrizes externas consultadas durante a criação desta Política.

Como um parceiro comercial da Pearson, você tem uma função importante em transformar essa visão em realidade. Ao trabalhar com Parceiros que comprovadamente compartilham nossos valores e



compromissos, e isso fica claro em nosso trabalho conjunto, construiremos um ambiente de ensino mais empolgante e igualitário para todos.

É importante ressaltar que os conceitos, a terminologia e as práticas recomendadas associadas a DE&I estão em constante evolução e se baseiam em contextos culturais e geográficos. Consequentemente, esta Política e respectivas orientações serão revisadas anualmente, e qualquer atualização necessária será compartilhada com os funcionários e parceiros comerciais.

1. Isto abrange qualquer conteúdo da Pearson que tenha sido publicado/lançado para o público ou utilizado por ele, incluindo (entre outros) qualificações, plataformas, avaliações, materiais didáticos, livros didáticos e material promocional, em formato impresso e digital, além do conteúdo descrito em serviços ao vivo, como cursos de desenvolvimento profissional e mentoria.

2. Em agosto de 2020, a Pearson afirmou o compromisso de que todos os seus produtos e serviços incorporarão princípios antirracistas. Comprometemo-nos em garantir que:

1. Todos tenham oportunidades iguais e permanentes de ter sucesso por meio do ensino.
2. Nossos produtos e serviços educacionais representem a ampla diversidade dos alunos.
3. Nosso conteúdo educacional represente uma evolução nos quesitos de antirracismo e justiça social.
4. Todos os nossos funcionários carreguem um senso de pertencimento, tanto na empresa como em suas comunidades.
5. Como sociedade, como empresa e como indivíduos, não precisamos mais relembrar a ninguém de que vidas negras importam.

Além desses compromissos, esta Política procura dar orientações que garantam que todos os nossos produtos e serviços incorporem princípios de imparcialidade, com foco em pessoas que sofreram marginalização histórica e contemporânea, representações distorcidas e exclusão.



A Política:  
declarações  
de princípios

A Política é classificada de acordo com as declarações de princípio abaixo:

1. Respeitar os direitos humanos e se empenhar para criar conteúdo livre de discriminação e preconceitos
2. Desenvolver conteúdo que incorpore nossos compromissos com a diversidade, equidade e inclusão
3. Dar apoio ao ensino e a aprendizagem baseado em evidências e fatos
4. Criar conteúdo ético e que siga os requisitos jurídicos

Esses são princípios fundamentais que precisam ser considerados para garantir que todos os produtos sigam os Princípios de Sustentabilidade e os Compromissos DE&I, que são a base da nossa marca. Esses são princípios coletivamente mantidos que moldam a maneira como pensamos, trabalhamos e nos comportamos. Por sua vez, esses princípios se refletem em nosso conteúdo e em nossas interações com os clientes, alunos, cuidadores e professores.

Como um Parceiro comerciais contratado pela Pearson, a expectativa é que você e as pessoas que trabalham com você (sua equipe, subcontratados, etc.) defendam esses princípios juntos com aqueles descritos no [Código de Conduta de Parceiros Comerciais](#).



# 1. Respeito pelos direitos humanos



A Pearson é uma empresa global com valores sólidos que desenvolve produtos para uma vasta gama de públicos. Em seus produtos, a Pearson se empenha em respeitar os direitos humanos, inclusive os direitos da criança, conforme a definição da Declaração dos Direitos Humanos e da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. Isso inclui:

- Padrão de vida adequado
- Cultura e arte
- Educação
- Igualdade
- Justiça
- Liberdade
- Saúde
- Tratamento humano e liberdade contra exploração
- Estatuto legal
- Privacidade
- Segurança
- Trabalho
- Desenvolvimento
- Conhecimento dos direitos

Nosso conteúdo deve representar e refletir os direitos de todos os setores da sociedade. Devemos garantir a representação autêntica, inclusiva e respeitosa das pessoas, evitando a discriminação ou preconceitos baseados em:

- Idade
- Ascendência
- Aparência
- Cor
- Cultura, tradições e costumes
- Deficiência
- Etnia ou raça
- Gênero
- Identidade de gênero e expressão de gênero
- Geografia
- Idioma
- Estado civil ou de relacionamento
- Nacionalidade ou origem nacional
- Neurodiversidade e diferenças no aprendizado
- Saúde física e mental
- Opiniões políticas
- Religião, espiritualidade e opiniões religiosas
- Sexo
- Orientação sexual ou amorosa
- Situação socioeconômica

## 2. Compromisso com a diversidade, equidade e inclusão

A Pearson tem a ambição de ser uma empresa inclusiva que procura apresentar e promover de forma autêntica a representação de pessoas de diversas origens e com diversas características em nossos produtos.

Esforçamo-nos para garantir que nosso conteúdo<sup>3</sup> represente a vasta diversidade do nosso público global e que essa representação seja antirracista e contra preconceitos e promova a equidade e a justiça social. Também nos esforçamos para oferecer acesso equitativo aos produtos e serviços para diversas necessidades de aprendizagem para que todos os nossos alunos possam participar de forma plena.

Para atingir esses objetivos, consideraremos as metas e resultados esperados dos alunos na criação do nosso conteúdo, exemplificados na estrutura de ensino com diversidade, equidade e inclusão ([Informações importantes – Seção 1](#)), na [checklist editorial e de conteúdo global DE&I da Pearson](#) e nas [diretrizes de conteúdo](#). Queremos que nosso conteúdo aborde [os desafios](#) enfrentados pelas sociedades e temos os seguintes compromissos:

- garantir representatividade igualitária e adequada das comunidades e identidades de todas as pessoas;
- representar todas as pessoas como complexas e cheias de nuances;

- contar as histórias de vida e contribuições de todos os grupos de pessoas, garantindo a inclusão de comunidades diversas e historicamente marginalizadas; e
- reconhecer a capacidade e autonomia dos indivíduos, além das barreiras sistêmicas, estruturais e institucionais.

Com isso, estaremos levando em consideração

- a diversidade do nosso público global (conforme descrito no [Princípio 1](#));
- a acessibilidade de nossos produtos e se eles são igualitários e adequados para o uso de pessoas com necessidades e preferências específicas de aprendizado, incluindo alunos com deficiências, alunos com neurodiversidade e/ou alunos com diferentes necessidades de comunicação e linguagem;
- identidade e direitos linguísticos (consulte o glossário nas [Informações importantes – Seção 6](#));
- a inclusão de conhecimento cultural, sensibilidades e contextos, especialmente com referência a comunidades indígenas que foram marginalizadas;
- que o conteúdo criado não rebaixe, crie julgamentos nem estereótipos de indivíduos ou grupos de pessoas com base em suas características pessoais, não seja depreciativo em relação a pessoas, independentemente das diferenças; e
- que o conteúdo criado combatá preconceitos, vieses e tratamento desigual de pessoas ou grupos com base exclusivamente em suas características pessoais, e incentive de forma ativa abordagens abertas, interseccionais e inclusivas para as pessoas e grupos mencionados em nosso conteúdo.

<sup>3</sup> Isto abrange qualquer conteúdo da Pearson que tenha sido publicado/lançado para o público ou utilizado por ele, incluindo (entre outros) qualificações, plataformas, avaliações, materiais didáticos, livros didáticos e material promocional, em formato impresso e digital, além do conteúdo descrito em serviços ao vivo, como cursos de desenvolvimento profissional e mentoria.

### 3. Suporte ao ensino baseado em evidências e fatos

A Pearson procura apresentar a gama completa de evidências concretas com dados de fontes confiáveis para diversos tópicos, incluindo, entre outros:

- Aborto e contracepção
- Igualdade e equidade de pessoas com deficiência
- Igualdade e equidade de etnia e raça
- Evolução
- Geopolítica, inclusive disputas
- História e eventos históricos, inclusive descobertas e invenções
- Igualdade e equidade de casamento
- Igualdade e equidade de neurodiversidade
- Igualdade, equidade, identidade e expressão de sexo e gênero
- Sexualidade e orientação sexual ou amorosa
- Sustentabilidade, inclusive sustentabilidade ambiental, particularmente mudanças climáticas

Ao fazer isso, queremos produzir conteúdos que sejam mencionados globalmente e tenham relevância cultural, além de abordar tais assuntos de forma que manifestem:

- Conformidade ou alinhamento com normas internacionais, nos casos em que superem práticas locais
- Respeito aos fatos e à verdade
- Justiça e equilíbrio
- Imparcialidade política
- Respeito e inclusão das diversas governanças, conhecimento, idiomas, culturas e costumes locais indígenas
- Respeito à privacidade
- Reconhecimento de diferentes narrativas e pontos de vista
- Uso de linguagem adequada à medida que ela evolui

### 4. Criação de conteúdo ético e legal

A Pearson tem a obrigação de produzir conteúdo preciso, ético, igualitário e confiável, e de garantir que os serviços de consultoria que oferecemos aos parceiros comerciais sigam os mesmos valores. Em determinados casos, a Pearson também precisa seguir obrigações jurídicas relevantes. O conteúdo deve estar alinhado com as seguintes leis e práticas, sem limitação:

- Antissuborno e anticorrupção
- Prevenção de danos e ofensas
- Conflitos de interesse
- Proteção de dados
- Negociação justa e honesta
- Liberdade de imprensa
- Propriedade intelectual
- Leis do país no qual se pretende atuar, incluindo considerações geopolíticas (p. ex., fronteiras do país)
- Integridade e liberdade editorial
- Princípios de imparcialidade política

#### **Orientação sobre o uso ou reutilização de materiais que foram aprovados por uma região geográfica diferente: adequação cultural do conteúdo**

Materiais como imagens, vídeo e texto devem ser escolhidos levando em consideração o lançamento/distribuição global e devem seguir a sensibilidade às representações culturais dos possíveis mercados. A cocriação e/ou escolha conjunta de conteúdo deve envolver as comunidades locais que utilizarão o produto ou serviço, especialmente quando o conteúdo é culturalmente sensível e/ou controverso. As equipes de Direitos e Permissões (R&P) da Pearson têm acesso a uma ampla variedade de conteúdo visual e escrito de terceiros. Os materiais devem ser substituídos quando a adaptação de um produto/conteúdo é necessária para aumentar a representação cultural específica ou tratar a adequação cultural. Em geral, os materiais em si não devem ser manipulados, principalmente a aparência física das pessoas ou suas roupas.

Entre em contato o Líder comercial da Pearson<sup>4</sup> para aconselhamento sobre pesquisa de materiais diversos e autorizações ou substituições para reutilização de materiais. Mais informações sobre adequação de conteúdo podem ser encontradas na página 10 da presente Política.

4 O Líder comercial da Pearson é o funcionário da Pearson que contratou o Parceiro comercial e que é seu contato.



# Escopo da Política

A Pearson está comprometida com a diversidade, equidade e inclusão (DE&I) para o benefício dos alunos e outros consumidores de nossos produtos e serviços. Houve ocasiões no passado em que tais descuidos levaram a queixas por parte de clientes e potenciais impactos negativos nos alunos.

A credibilidade da Pearson como a mais importante empresa de ensino do mundo é fundamental à nossa abordagem. Nós nos esforçamos para desenvolver soluções criativas e inovadoras que sejam sensíveis ao contexto e que representem de forma autêntica as comunidades que servimos. Para isso, nosso compromisso com a equidade social a nível local e global é essencial. Conteúdos que não seguem esse compromisso não servem para atender às necessidades dos alunos e outras pessoas que consomem nossos produtos e serviços e são prejudicial para nossos clientes e negócios.

#### O objetivo desta Política é

- dar orientação para equipes de desenvolvimento de conteúdo e produto e para todas as pessoas envolvidas na criação, desenvolvimento e revisão de conteúdo para garantir que o conteúdo esteja alinhado com os compromissos do SBP e DE&I da Pearson;
- garantir que o conteúdo represente os princípios de legalidade, autenticidade e direitos humanos, incluindo direitos da criança inerentes a esta Política;

- desenvolver uma comunidade de conteúdo crítico que tenha um papel ativo no compromisso com o antirracismo e com a equidade social;
- evitar a publicação de erros acidentais ou conteúdo impróprio que possa ser ofensivo ou prejudicial; e
- documentar a posição e o apoio da Pearson na aplicação de nossos princípios com parceiros e clientes externos.

A Política e respectivos [recursos de apoio](#) se aplicam a todos os conteúdos impressos e digitais da Pearson, independentemente do local de criação e do criador. A Política inclui funcionários e parceiros comerciais da Pearson, inclusive autores, desenvolvedores, revisores, editores e criadores de conteúdo audiovisual em regime freelancer, parceiros de empreendimentos conjuntos, fornecedores, franqueados, distribuidores e funcionários de agências de trabalho temporário. A Política se aplica a todas as plataformas e cargos comerciais e inclui funcionários sem envolvimento direto na criação de conteúdo. Espera-se que todos os funcionários da Pearson e colaboradores de conteúdo não



pertencentes à Pearson estejam cientes desta Política e sigam os princípios nela estabelecidos conforme aplicável ao conteúdo da Pearson.

**A Pearson está fornecendo esta política a você, como Parceiro comercial a quem esta Política se aplica, já que a adesão à Política é necessária como parte do seu envolvimento com a Pearson. Todos os parceiros comerciais precisam ter lido e entendido os princípios e a aplicação da Política, o que garante que você seguirá as normas e expectativas da Pearson.**

O treinamento obrigatório será ministrado às partes relevantes mencionadas acima para garantir a familiarização e o apoio na aplicação da Política.

# Alinhamento das diretrizes existentes com a Política

É importante observar que a Política é um conjunto de melhores práticas e princípios de alto nível. Sabemos que podem existir diretrizes específicas do mercado local e da divisão em alguns lugares e que, em alguns casos, haverá pequenas adaptações para

- conformidade com as leis locais; e
- garantir que todo conteúdo criado não seja inadequado ou ofensivo localmente.

Nesses casos, deve-se tomar cuidado para garantir que os princípios que a Pearson representa neste documento sejam determinantes e que a conformidade ou alinhamento com as normas internacionais seja mantido. Publicamos nossa [Política de orientação sobre sensibilidade cultural](#) para dar suporte adicional contextualizado em situações nas quais esses desafios surgem.

Em 2022, a Pearson concluirá a revisão de todas as diretrizes editoriais e de conteúdo locais para garantir que elas estejam alinhadas com a Política. Quando concluídas e se for relevante, o Líder comercial da Pearson fornecerá eventuais diretrizes suplementares locais para nossos Parceiros comerciais conforme necessário para projetos contratados.





# Adesão da Política

A adoção de uma abordagem diversa, equitativa e inclusiva exige uma cultura de consideração ativa em toda a empresa por meio das práticas de trabalho.

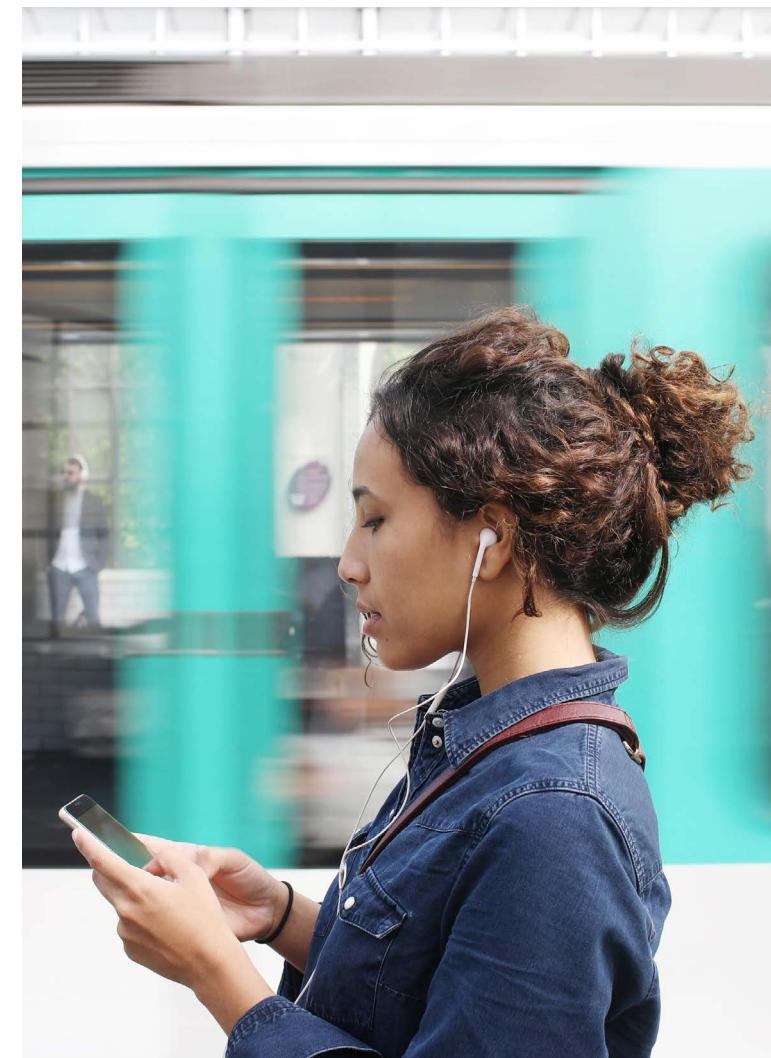
Espera-se que todos os funcionários e parceiros comerciais da Pearson se comprometam a adotar etapas conscientes em sua abordagem para desenvolvimento de conteúdo. Esse compromisso exige o reconhecimento de vieses inerentes à nossa educação cultural e à de outras pessoas, o que pode envolver excluir, marginalizar ou caracterizar injustamente pessoas que não se parecem conosco ou que não representam a cultura dominante. Requer um senso de responsabilidade pessoal e a consciência de como um viés se manifesta em nosso trabalho. Devemos fazer as pesquisas necessárias e nos envolver com a comunidade para sustentar todas as tomadas de decisão com uma visão DE&I e incorporar o compromisso da Pearson de “Learning for Life”.

**As melhores práticas podem ser resumidas da seguinte maneira:**

**1. Compromisso**—Esta ação requer reflexão pessoal, uma análise de nossos próprios preconceitos e a promoção de medidas contra vieses, antirracismo e de equidade social em todos os conteúdos produzidos por nós.

- 2. Pesquisa**—Existe um ponto de vista definitivo sobre uma questão? Quais outros trabalhos neste campo podem apresentar informações sobre esse assunto? Busque ativamente uma gama diversificada de pontos de vista. Quando diversas comunidades são representadas, a pesquisa deve incluir o envolvimento direto com membros das comunidades relevantes para obter perspectivas autênticas.
- 3. Envolvimento**—Envolve-se com grupos mais amplos para compartilhar o aprendizado, colaborar e obter pontos de vista e percepções diversos de alunos, educadores, comunidades e colegas.
- 4. Análise**—Adote uma abordagem crítica para explorar as evidências dos conceitos que apresentamos.
- 5. Desenvolvimento**—Aproveite a oportunidade para continuar aumentando o conhecimento e se manter atualizado em nossa área de especialização com uma visão DE&I.

Como empregadora, a Pearson tem o compromisso de apoiar colegas e parceiros na construção de uma cultura inclusiva e de crescer por meio de nossas comunicações, processos, atividades e recursos.



# Quando a Política deve ser consultada durante o processo de desenvolvimento de conteúdo para a Pearson?

A resposta simples é: o tempo todo. Em todas as etapas do processo de desenvolvimento de conteúdo, os indivíduos e equipes devem aplicar as considerações da Política.

As práticas de planejamento, desenvolvimento, produção e revisão são diferentes em relação às equipes de conteúdo, serviço e produto em diferentes locais, regiões e partes da empresa. As práticas também podem ser diferentes em relação à governança, dependendo do projeto ou serviço ou de termos específicos descritos nos contratos com o parceiro comercial e cronograma(s) de trabalho acordado(s). No entanto, todos os envolvidos no desenvolvimento de conteúdo para a Pearson devem aplicar a Política durante o processo de criação, revisão e publicação/lançamento do conteúdo. Isso inclui funcionários e parceiros comerciais, independentemente da unidade comercial ou equipe para a qual trabalham.



# Solução de problemas



**Como saberei se o conteúdo no qual estou trabalhando está em desacordo ou pode entrar em conflito com os princípios da Política?**

Refita – Pergunte a si mesmo:

- **Este conteúdo está de acordo com os compromissos da Pearson sobre diversidade, equidade e inclusão?**
- **Você se sentiria confortável** lendo sobre isso nos meios de comunicação?
- **O conteúdo infringiria o espírito** dos compromissos DE&I da Pearson?
- **O conteúdo é ofensivo** para você ou pessoas com identidades e experiências de vida diferentes das suas?
- O conteúdo pode ser interpretado por um aluno como **perpetuador de um preconceito ou estereótipo** ou continuar a **marginalizar** um grupo de pessoas?
- **O conteúdo não é ilegal e está em conformidade** com o Código de Conduta da Pearson?

**E se um aluno ou consumidor identificar uma questão ou problema no conteúdo que entre em conflito com a Política?**

Se, durante seu envolvimento com a Pearson, um aluno ou cliente mencionar a você uma preocupação e você quiser relatar à Pearson, você pode encaminhá-la pelo [portal da Pearson para relato de vieses](#).

Este link permite que alunos e professores que tenham questões sobre o material da Pearson entrem em contato conosco diretamente para que possamos investigar e corrigir possíveis problemas.

Se você tiver dúvidas se a sua questão é uma violação direta da Política, você pode direcionar as perguntas para [www.pearsonethics.com](http://www.pearsonethics.com), nosso site externo para relato de suspeitas de violação a qualquer uma de nossas políticas globais ou do nosso Código de Conduta.

**E se eu (ou um colega) identificar uma questão ou problema no conteúdo que entre em conflito com a Política?**

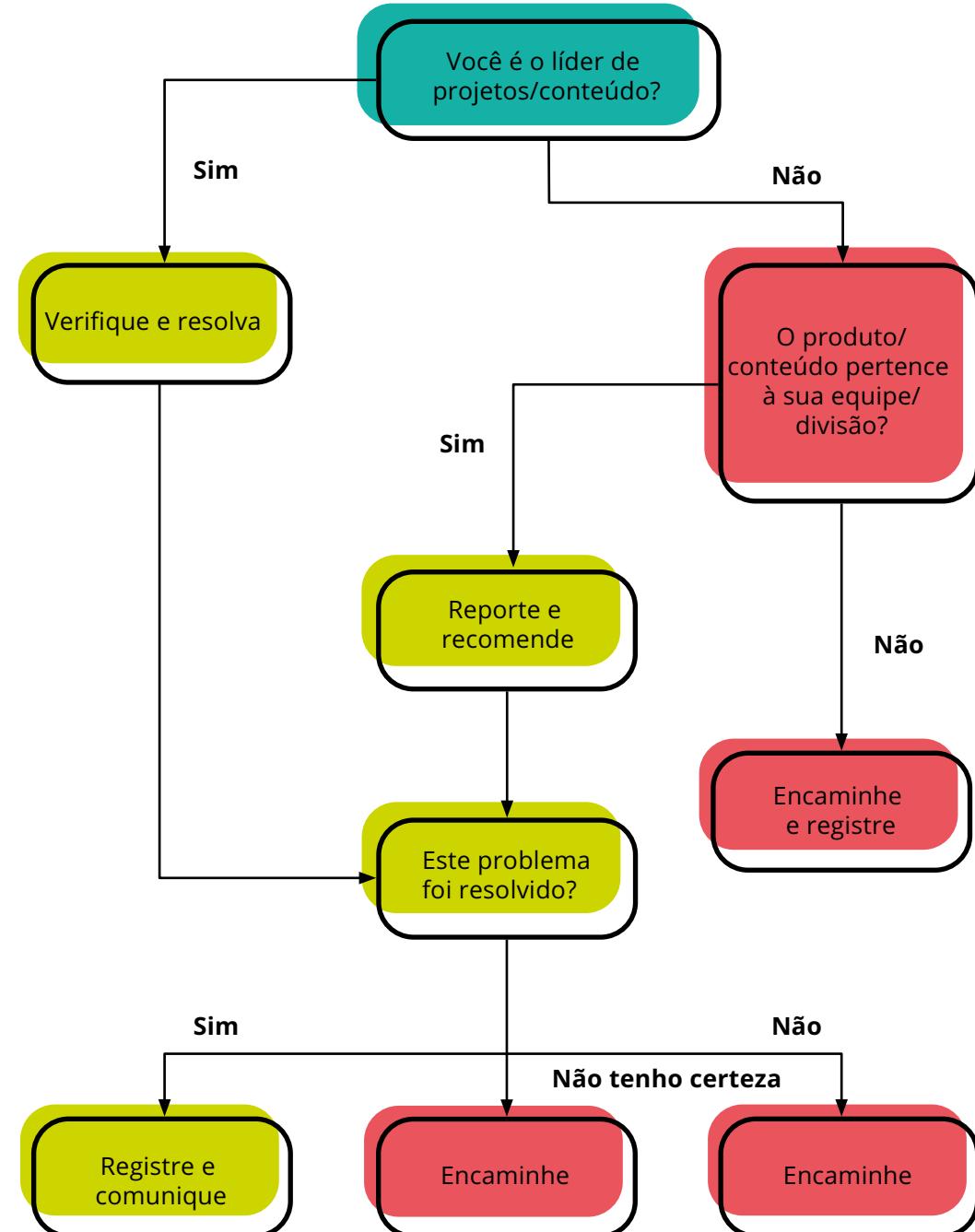
Se você, como parceiro comercial, tiver quaisquer perguntas ou estiver preocupado com o fato de que o conteúdo em qualquer um dos produtos da Pearson pareça estar em conflito com os princípios descritos nesta Política, e seu encaminhamento a um líder editorial ou comercial não resultou em ação ou resolução, nós gostaríamos de ouvi-lo. Você pode entrar em contato diretamente com o Líder comercial da Pearson ou com o Comitê da Política usando este [Formulário](#). Independentemente do meio de contato escolhido, inclua detalhes específicos sobre o conteúdo e sua preocupação. O seu problema será escalonado da forma apropriada para que seja resolvido.

# Guia para encaminhamento de problemas

Este guia para encaminhamento de problemas é fornecido aos parceiros comerciais da Pearson para apoiar a transparência dos nossos processos. Ele ajuda você a entender como a Pearson responde quando há problemas identificados relacionados ao conteúdo que são considerados violações da Política. Como parceiro comercial da Pearson, o caminho que você deve seguir para relatar problemas relacionados ao conteúdo está detalhado na seção anterior deste documento.

Espera-se que todas as equipes e divisões da Pearson mantenham um registro de todos os conteúdos identificados como violações da Política. Esse registro inclui as seguintes informações:

- O nome da pessoa que relatou o problema;
- O produto/artigo e uma descrição do problema;
- Etapas adotadas para a resolução, inclusive os prazos acordados; e
- Encerramento adequado.



# Encaminhamento de problemas – cont. (apenas uso interno)

## Verifique e resolva

É responsabilidade do líder do projeto/conteúdo investigar quaisquer problemas ou preocupações com o conteúdo que violem a Política.

Os líderes de projeto/conteúdo devem consultar especialistas adequados para analisar os problemas e encaminhar o conteúdo de volta ao autor/redator/editor. Os líderes são responsáveis por gerenciar as principais partes interessadas e os tomadores de decisão (incluindo representantes Jurídicos e de Conformidade, quando aplicável) envolvidos para chegar a uma resolução e fazer as alterações necessárias no conteúdo.

## Reporte e recomende

Certifique-se de registrar o problema no Registro de Problemas com a Política da sua divisão, informando o seguinte:

- Qual foi o problema e a sua origem;
- O conteúdo afetado pelo problema;
- Qual princípio foi violado pelo problema; e
- Sua recomendação de solução SMART<sup>5</sup>

Em seguida, o problema deve ser direcionado ao proprietário do produto/serviço, que irá **verificar/encerrar e irá registrar/comunicar – ou encaminhará**.

<sup>5</sup> SMART = Specific (específica), Measurable (mensurável), Achievable (realizável), Realistic (realista), Time-bound (permanente)

## Encaminhe e registre

Se o conteúdo não estiver sob seu controle ou da sua divisão e for responsabilidade de outra divisão, relate o problema para o seu gerente de linha direto declarando o seguinte:

- Qual foi o problema e a sua origem;
- O conteúdo afetado pelo problema;
- Qual princípio foi violado pelo problema.

O seu gerente de linha será responsável por encaminhar o problema ao diretor/VP da divisão relevante.

## Registre e comunique

Proprietários do produto/serviço<sup>6</sup> também são responsáveis por comunicar a resolução a todas as partes interessadas e à pessoa que identificou o problema, bem como assegurar que o Registro de Problemas com a Política continue atualizado.

## Ajuda adicional

Caso você ainda esteja preocupado que o problema que relatou não foi resolvido após o seu relato ou indicação ao proprietário do produto/serviço, gostaríamos que você entrasse em contato conosco.

Entre em contato com o VP responsável pelos padrões de conteúdo na sua divisão ou equivalente. Seja o mais específico e detalhado possível para que possam compreender a sua dúvida ou preocupação.

**Observação:** Algumas vezes, o problema pode ser complexo e exigir vários níveis de intervenção e encerramento. Nesse caso, é esperado que você siga a política de encaminhamento da sua divisão/unidade.

## Encaminhe

Se um problema não puder ser solucionado, ou se houver risco à reputação da Pearson, encaminhe para a parte relevante, nesta ordem de hierarquia: proprietário do serviço/produto, vice-presidente/ equivalente, vice-presidente sênior. Em qualquer estágio de encaminhamento, certifique-se de que o problema está registrado no registro de problemas da Divisão pertinente da Pearson.



<sup>6</sup> "Proprietário" refere-se à pessoa responsável pela execução do produto ou serviço do início ao fim. Normalmente, trata-se de uma pessoa a nível de chefe/diretor.



# Informações importantes

Faça o melhor que pode com o que sabe. Então, quando souber mais, faça melhor.

—Maya Angelou

1

Treinamento e resolução  
de dúvidas



# Treinamento e apoio à implementação

A Pearson oferece treinamento e apoio à implementação para a Política, incluindo:

- **Seminários e oficinas** para atualizar e treinar os colaboradores sobre o conteúdo editorial da Pearson
- **Módulos de ensino on-line para funcionários** no Pearson U, incluindo:
  - Política (obrigatório para os funcionários de determinadas funções)
  - Percepção de vieses no conteúdo da Pearson (obrigatório para todos os funcionários envolvidos com conteúdo da Pearson)
  - Estrutura de ensino com diversidade, equidade e inclusão e diretrizes de conteúdo da Pearson (uma série de treinamentos obrigatórios para todos os funcionários que trabalham com conteúdo na Pearson)
- **Módulos de ensino on-line para parceiros comerciais que trabalham com conteúdo da Pearson** em uma plataforma de desenvolvimento e ensino segura da Pearson<sup>7</sup> (que serão **obrigatórios** dependendo do cargo da pessoa), incluindo:
  - Política
  - Percepção de vieses no conteúdo da Pearson
  - Estrutura de ensino com diversidade, equidade e inclusão e diretrizes de conteúdo da Pearson (o treinamento abrangente será obrigatório)

## Dúvidas

Caso você tenha qualquer dúvida relacionada à Política, entre em contato com seu Líder comercial da Pearson, que poderá dar mais informações, ou entre contato conosco por meio deste [Formulário](#).





2

Estrutura de ensino  
da Pearson com  
diversidade, equidade  
e inclusão (trecho)



Uma estrutura para adoção dos princípios de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) no projeto e desenvolvimento do conteúdo e experiências de ensino e aprendizagem

Na Pearson, temos o compromisso de garantir que nosso conteúdo e experiências de ensino e aprendizagem representem uma ampla gama de identidades sociais diversificadas, incluindo, sem limitação: **raça, etnia, gênero e identidade ou expressão de gênero, orientação sexual ou amorosa, histórico socioeconômico, estrutura/condição familiar, localização geográfica, práticas culturais, crenças religiosas, espirituais ou políticas, idioma, idade e deficiência.**

Nós ultrapassamos a representação e nos esforçamos para praticar os princípios da equidade social. Nesse sentido, queremos criar produtos e serviços que impactem o engajamento dos alunos na justiça social. Tudo o que produzimos deve ser acessível a todos. Nossa objetivo é permitir que todas as pessoas alcancem seu potencial, refletindo e atendendo às necessidades dos diversos grupos que atendemos. Também reconhecemos que as pessoas fazem parte de vários grupos que se cruzam, e que novas formas de exclusão chamarão a atenção de novas maneiras. Este documento descreve como nossas ambições em relação a conteúdo e práticas ajudarão os alunos a obter resultados importantes que promovam a equidade social.

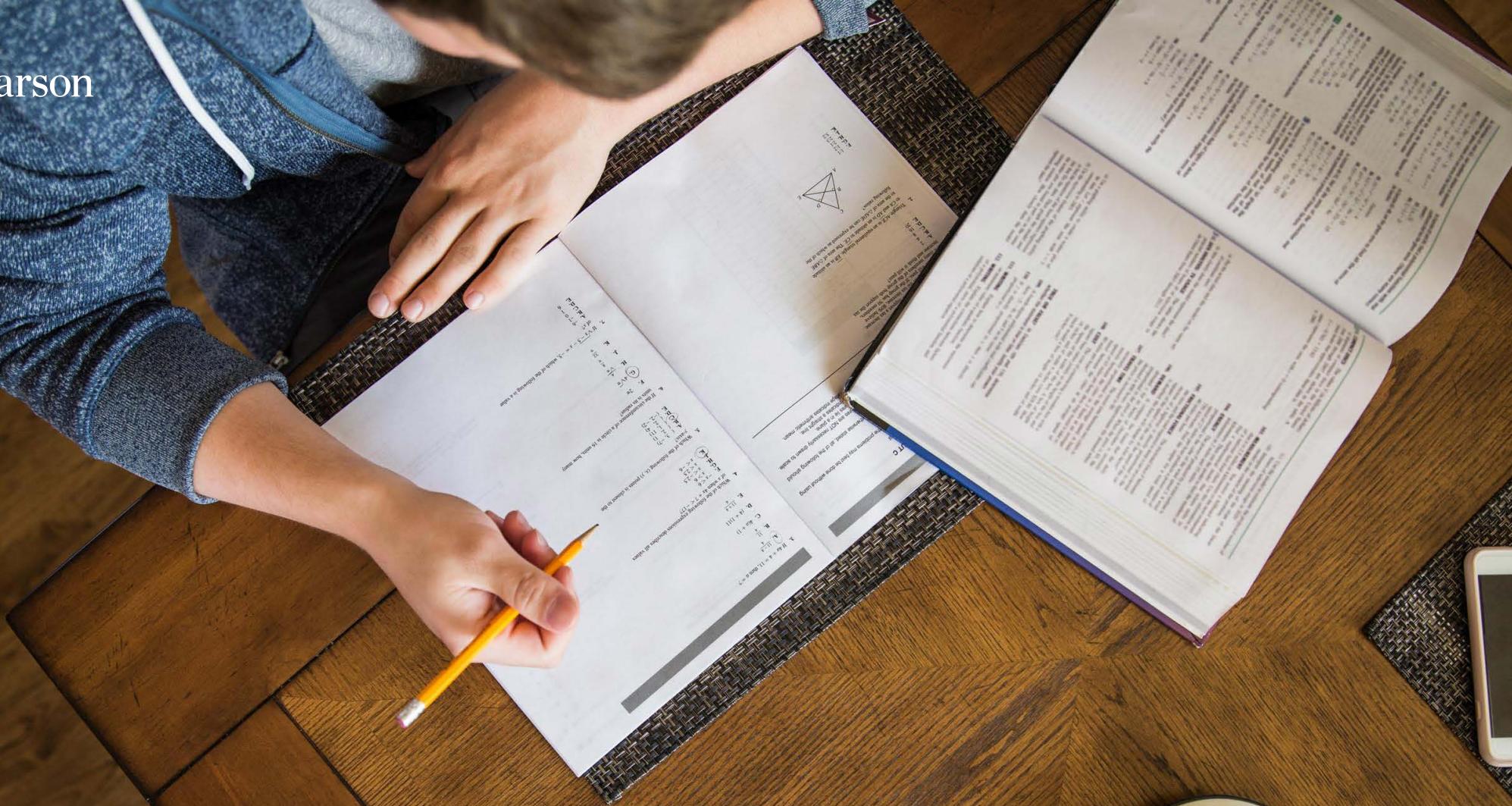
Em todo conteúdo e experiências de aprendizagem que nós produzimos, incluindo material promocional e de marketing e produtos educacionais, a Pearson se empenha para

- garantir representatividade igualitária e adequada das comunidades e identidades de todas as pessoas;
- representar todas as pessoas como complexas e cheias de nuances;
- contar as histórias de vida e contribuições de todos os grupos de pessoas, garantindo a inclusão de comunidades diversas e historicamente marginalizadas; e
- reconhecer a capacidade e autonomia dos indivíduos, além das barreiras sistêmicas, estruturais e institucionais existentes.

Se produzirmos conteúdo e promovermos experiências de ensino alinhadas a essas metas, teremos a oportunidade de possibilitar, aos alunos, resultados fundamentais que promovem a equidade social, incluindo:

- Desenvolver uma **identidade** social positiva baseada no pertencimento a vários grupos da sociedade e criar um senso de **pertencimento** para eles e para os outros em sua(s) esfera(s) social(is) (p. ex., a sala de aula, o bairro, ambiente de trabalho, equipe, etc.)
- Responder à diversidade com **empatia** e **conexão**, o que permite que trabalhem de forma eficiente com outras pessoas, independentemente de serem iguais ou diferentes de si mesmos
- Reconhecer a necessidade de **agir** para combater a injustiça e a tolerância
- Fortalecer e valorizar suas contribuições e **vozes** únicas para aumentar o senso de **autonomia** e iniciar uma mudança produtiva.





3

O plano comercial  
sustentável da Pearson



# Aprendizagem para todos

Reducindo barreiras e aumentando consideravelmente a equidade no aprendizagem.

## Produto

### Acesso e inclusão

- Aumentaremos o acesso ao ensino para grupos carentes por meio dos produtos e parcerias novas e existentes, identificando estratégias para superar as barreiras. Esses grupos incluem, sem limitação, mulheres, minorias raciais, grupos de baixa renda e pessoas com deficiência\*

### Representação no conteúdo

- Até 2025, vamos fortalecer os processos, a Política editorial e as parcerias existentes e criar novos para eliminar vieses em nossos produtos e por meio de nossos fornecedores de conteúdo e representar os consumidores que atendemos, inclusive com base em raça, etnia e gênero.



# Aprendizagem para um mundo melhor

Liderando a transformação para criar competências que impactem a sociedade e o planeta.

## Produto

### Sustentabilidade e responsabilidade social no conteúdo

- Incluiremos sustentabilidade, responsabilidade social e o conhecimento e as competências sobre diversidade, equidade e inclusão (DE&I) em nosso conteúdo, programas on-line e de qualificação, preparando as pessoas para que causem impacto em seus trabalhos e vidas\*

### Capacitando educadores, funcionários e fornecedores

- Vamos desenvolver e disseminar ferramentas e recursos para ajudar os educadores a trazer sustentabilidade para suas salas de aula<sup>1</sup>
- Daremos oportunidades a todos os funcionários e fornecedores de acessar o conteúdo, os cursos e treinamentos para explorar a questões de sustentabilidade, responsabilidade social e DE&I até 2023



# Liderança com responsabilidade

Criando uma cultura e administrando um negócio que prioriza nosso impacto na mudança climática e nos direitos humanos.

## Pessoas

### Direitos humanos

- Nós respeitamos os direitos dos consumidores, funcionários, fornecedores e comunidades e consideramos que os direitos humanos causam impacto nas nossas decisões comerciais
- É importante que a Pearson mantenha em segurança os dados dos clientes, enquanto trabalha com esses clientes para desenvolver produtos personalizados de acordo com suas necessidades
- Trabalharemos exclusivamente com fornecedores que respeitam os direitos humanos e promovem fornecedores que defendam DE&I

### Diversidade, equidade e inclusão

- Estamos comprometidos com a representatividade a níveis gerenciais da empresa que representem um aumento na diversidade racial, étnica e de gênero em locais em que atuamos até 2025.
- Captaremos £ 500 mi de fornecedores que receberem acreditação de diversidade até 2030

### Funcionários e comunidades

- Oferecer oportunidades para que os funcionários usem seus talentos para contribuir com os objetivos de sustentabilidade por meio de suas funções no negócio e de voluntariado

## Planeta

### Zerar a emissão líquida de carbono

- Reduziremos os escopos de emissão 1, 2 e 3 em 50% em comparação ao período de referência de 2018, conforme aprovado pela Science Based Targets Initiative, até 2030
- Teremos emissão líquida zero nos escopos 1, 2 e 3 até 2030

### Pegada ambiental dos produtos

- 100% dos produtos de papel serão certificados pelo Forest Stewardship Council (FSC) até 2025
- Vamos garantir que todos os produtos e embalagens sejam amplamente reciclados ou recebam cobertura de um programa de reuso até 2025
- Criaremos produtos digitais para eficiência energética

Nossas objetivos prioritários de desenvolvimento sustentável da ONU





4

A “casa” do conteúdo



### A visão

A Pearson é uma empresa inclusiva e diversa cujo pessoal, produtos e serviços refletem de forma autêntica os alunos que atendemos, não importa quem sejam ou onde vivam.

### Política editorial e de conteúdo global da Pearson

Os produtos e serviços da Pearson devem representar a vasta diversidade da nossa sociedade e público globais, e garantir que essa representação seja antirracista e imparcial e promova a equidade e a justiça social e o respeito pelos direitos humanos. Além disso, baseiam-se em evidências e fatos e são éticos e legais.

### Estrutura e políticas de acessibilidade: Princípios globais

As orientações que sustentam a criação de conteúdo perceptível, operável, compreensível e robusto, de acordo com os princípios de acessibilidade global.

### Estrutura DE&I

O conjunto de normas ambiciosas que ilustram de forma clara como o conteúdo produzido em conformidade com a Política pode promover resultados positivos para nossos alunos e comunidades.

### Diretrizes e checklists DE&I do conteúdo da Pearson

Gênero	LGBT+	Perspectivas interseccionais	Outras diretrizes focadas nas áreas em que a representação é distorcida
Raça e etnia	Deficiência	Sustentabilidade ambiental	

Conjunto de diretrizes e checklists da Pearson que fornecem conteúdos adicionais de criação e orientações de revisão em áreas específicas em que a representação das pessoas está distorcida, com foco nos cinco principais desafios que são perpetuados no conteúdo educacional e na mídia (histórias ausentes, subrepresentação, associações positivas limitadas, associações negativas exageradas e a estrutura do problema)

### Políticas e materiais de apoio relacionados a DE&I

A variedade de políticas, orientações, programas e materiais que refletem nossos compromissos de DE&I, materiais que dão suporte para a criação de conteúdo, desenvolvimento e produção na implementação da visão da Pearson.

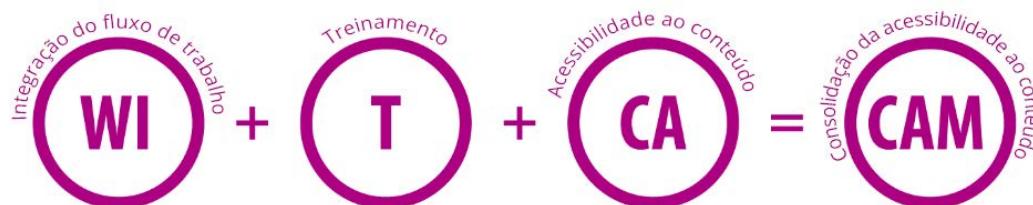
5

Acessibilidade no  
conteúdo da Pearson



# Consolidação da acessibilidade no projeto do conteúdo

Para atingir a consolidação da acessibilidade no conteúdo da Pearson, precisamos projetar e desenvolver o conteúdo de forma que as pessoas com deficiência possam utilizá-lo. Conforme mostrado na figura abaixo, o processo de consolidação da acessibilidade no conteúdo requer a integração da acessibilidade em fluxos de trabalho, aprimoramento e requalificação da equipe por meio de treinamento contínuo e melhoria da acessibilidade ao conteúdo ao longo do tempo, seguindo a versão mais recente das Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo da Web (WCAG) publicadas pelo World Wide Web Consortium (W3C).



As WCAG são divididas em quatro princípios centrais, chamados de “POUR”, e definidos da seguinte maneira:

1. **Perceptível**—os usuários devem ser capazes de perceber a informação apresentada. As informações não podem depender de uma única habilidade sensorial, como a visão ou a audição.
2. **Operável**—Os usuários devem ser capazes de usar a interface. A interface não pode exigir uma interação que talvez o usuário não consiga executar, por exemplo, usar apenas o mouse.
3. **Compreensível**—os usuários devem ser capazes de entender a informação, bem como a operação da interface do usuário. O conteúdo ou operação não pode estar além da compreensão dos usuários.
4. **Robusto**—Os usuários devem ser capazes de acessar o conteúdo por meio de uma ampla variedade de agentes de usuários, incluindo tecnologias auxiliares. Mesmo que as tecnologias e os agentes de usuários evoluam, o conteúdo deve continuar acessível.

Ao seguir os princípios WCAG e o processo de consolidação da acessibilidade no conteúdo, a Pearson irá, de forma cuidadosa e intencional, identificar preconceitos e exclusões e eliminá-los de nossas práticas comerciais e de nossos produtos.

A Pearson tem vários recursos para ajudar as equipes de produto e de conteúdo a entender e melhorar de forma contínua a acessibilidade. Eles incluem, mas não se limitam a:

## Links sobre acessibilidade de avaliação

- [Diretrizes de acessibilidade da Pearson](#)
- [Orientação sobre acessibilidade para as equipes de conteúdo e publicação](#)
- [Recursos gerais de acessibilidade](#)

## Links sobre acessibilidade:

- [Treinamento de acessibilidade da Pearson para criadores de conteúdo](#)
- [Orientação sobre acessibilidade de documentos da Pearson](#)
- [Cartilha de acessibilidade para design digital e conteúdo digital da Pearson](#)



## 6

### Links úteis

- [Políticas globais](#)
- [Código de Conduta](#)
- [Plano de sustentabilidade para 2030](#)
- [Plataforma de informações sobre acessibilidade para Ensino Superior](#)
- [Acessibilidade para avaliações](#)



7

Os desafios

# Incorporação de DE&I em nosso conteúdo

Enfrentar os desafios abaixo contribui para nosso compromisso com a equidade social, antirracismo e contra preconceitos. Embora as descrições abaixo sejam breves, a Pearson tem várias orientações de conteúdo que focam em conjuntos específicos de características e fornecem mais detalhes de como esses desafios aparecem no conteúdo, com ações recomendadas que precisam ser executadas para abordá-los. A Pearson sustenta que a interseccionalidade deve estar à frente de nossa abordagem ao abordar esses desafios.



## Desafio 1: Sub-representação

Refere à sub-representação de pessoas de grupos marginalizados, excluídos e estigmatizados pela sociedade em nossos produtos educacionais, promocionais e de marketing.

Para abordar a sub-representação, a ideia é pensar duas vezes antes de retratar o que é considerado “normal” e quem é uma “inspiração”. Garantir que pessoas de diversos contextos e com diferentes características estejam no conteúdo de forma consistente e autêntica (evitando especialmente o tokenismo) dará apoio a esta abordagem inclusiva.



## Desafio 2: Associações negativas exageradas

Ocorre quando características, comportamentos ou traços negativos são associados com frequência a características pessoais específicas e sem mérito. Eles são frequentemente associados a estereótipos e alimentados por preconceitos individuais, estruturais, institucionais e sociais. Mesmo especialistas e estudiosos do assunto estão suscetíveis a esses vieses. De forma inconsciente, os desenvolvedores de conteúdo podem reforçar os estereótipos ou preconceitos inerentes no material de origem. A validade de tais afirmações deve ser questionada. A generalização do caráter de um grupo específico é inaceitável.

Ao descrever uma pessoa ou um grupo com um conjunto específico de características no conteúdo da Pearson, a descrição deve permitir uma interpretação com nuances do que está sendo representado. Deve-se tomar cuidado especial para não se usar estereótipos associados a um conjunto específico de características sem permitir o reconhecimento/nuance de fatores externos que contribuem para o indivíduo.



## Desafio 3: Associações positivas limitadas

Refere-se à perpetuação de um estereótipo que, a princípio, parece ser positivo, mas, na realidade, é limitado ou limitante. Geralmente, isso é feito com boas intenções, por exemplo, para desassociar indivíduos de grupos marginalizados, excluídos e estigmatizados de retratações negativas.

O conteúdo da Pearson não deve usar retratações limitantes. Nossa conteúdo deve fornecer de forma consistente uma abordagem variada e diversa para atividades, funções e carreiras positivas.



## Desafio 4: Histórias ausentes

Ocorre quando as características ou atributos de um povo são marginalizados pelos sistemas e pelas sociedades que atualmente ou historicamente são dominantes, tanto na esfera econômica quanto política. Geralmente, as contribuições dos povos marginalizados são raramente, ou apenas brevemente, apresentadas ou são apresentadas em um contexto deliberado, que indica um nível de exclusividade, anormalidade ou subordinação. Para contestar essas histórias ausentes, a Pearson deve adotar uma abordagem igualitária ao produzir narrativas de história, estruturas sociais e cultura. Devemos fazer um esforço conjunto para procurar por essas histórias ausentes e desenvolver narrativas mais diversas, ricas e autênticas.



## Desafio 5: O enquadramento do “problema”

O enquadramento do “problema” faz referência ao fato de que “ismos” são complexos. Eles operam em um nível individual e interpessoal, mas são perpetuados e reforçados por sistemas, estruturas e instituições. O “enquadramento do problema” se refere à forma de apresentar indivíduos e grupos como vítimas indefesas de sua própria desvantagem. Essa perspectiva ignora a realidade de que sistemas, estruturas e instituições estabelecidas têm concedido poder social, econômico e político há muito tempo para certos grupos, enquanto deixa outros sem poder nenhum. O “enquadramento do problema” muitas vezes acontece devido a distorções, bem como a uma discussão precisa e solidária, que rotula as experiências dos indivíduos e grupos dentro de suas “desvantagens” e “opressões”. O conteúdo da Pearson deve reconhecer a capacidade e a autonomia de indivíduos, além das barreiras institucionais, estruturais e sistêmicas que criam e perpetuam desigualdades e injustiças na sociedade.





## 8

Definições de termos  
usados na Política e  
diretrizes associadas

É importante ressaltar que os conceitos, a terminologia e as melhores práticas associadas a DE&I se baseiam em contextos culturais e geográficos e estão em constante evolução. A lista de termos e definições reflete o contexto cultural no momento da produção e será atualizada regularmente, alinhada ao restante desta Política.

TERMO	DEFINIÇÃO
<b>AAPI/BAME/BIPOC</b>	<p>AAPI é um vocábulo norte-americano, um acrônimo para “Asian Americans and Pacific Islanders” (Habitantes das ilhas do Pacífico e asiático-americano).</p> <p>BAME é um vocábulo do Reino Unido, um acrônimo para “Black, Asian, and Minority Ethnicities” (Etnias negra, asiática e minoritária). BAME não deve ser pronunciado como “bāme,” as iniciais devem ser pronunciadas separadamente, se for o caso.</p> <p>BIPOC é um vocábulo norte-americano, um acrônimo para “Black, Indigenous, and People of Color” (Negros, indígenas e pessoas de cor).</p> <p>É importante ressaltar que identificar um “grupo” de indivíduos apenas por sua identidade coletiva (ou seja, sua origem étnica, cultural ou religiosa, assim como os termos AAPI, BAME e BIPOC, especialmente como acrônimos) pode reforçar o conceito errôneo de homogeneidade dentro dos grupos, “alteridade” e a ideia de que esses grupos são definidos apenas por sua falta de pertencimento aos grupos majoritários – por exemplo, no Reino Unido, aqueles que se identificam como brancos, cristãos e britânicos. Este documento reconhece que a identidade de uma pessoa não é limitada por sua identidade coletiva e que o conceito de etnia e sua relação com o conceito de “minoria” é complexo, cheio de nuances e, às vezes, fluido. Quando os termos <i>AAPI, BAME, BIPOC, pessoas de cor e grupos étnicos minoritários</i> forem usados em nosso conteúdo, eles devem ser destacados para consideração. A linguagem que se refere a tais identidades de “grupo” deve ser usada apenas no contexto das desigualdades institucionalizadas e sistêmicas na experiência e desvantagem desproporcional nos resultados vivenciados por indivíduos desses grupos (com foco na educação) e não em relação à autoidentificação/definição individual.</p>
<b>Antirracismo</b>	<p>Criado por Ibram X. Kendi, o termo antirracismo se refere à tomada de decisões conscientes e ativas para desenvolver uma identidade saudável e funcional e abordar questões de raça, etnia e racismo. Começa com o reconhecimento de que os ideais de superioridade brancos ainda são profundamente influentes e predominantes em nossa sociedade. O antirracismo requer a contestação de narrativas populares sobre “raça” e o esforço para desconstruir e desfazer o racismo individual, interpessoal e sistêmico e o privilégio baseado na raça. Ser antirracista exige o reconhecimento de que o maior desafio para a criação de uma sociedade justa e igualitária para todos é enfrentar o racismo estrutural e institucionalizado.</p>
<b>Antissemitismo</b>	<p>A International Holocaust Remembrance Alliance define antisemitismo como uma “determinada percepção dos judeus, que pode ser expressa como ódio aos judeus. Manifestações retóricas e físicas de antisemitismo são dirigidas a indivíduos judeus ou não judeus e/ou suas propriedades, a instituições e instalações religiosas da comunidade judaica”.</p>
<b>Antropomorfismo</b>	<p>O antropomorfismo é a atribuição de características humanas a um animal, objeto ou outra entidade (p. ex., ser alienígena, místico).</p>
<b>Binarismo</b>	<p>O binarismo é definido no GLSEN.org como “a crença sistemática de que as pessoas precisam estar em conformidade com seu gênero atribuído no nascimento em um sistema binário de gênero que inclui apenas feminino e masculino”.</p>
<b>Características/ classes protegidas</b>	<p>O termo <i>características/classes protegidas</i> se refere a grupos de pessoas com características comuns que são legalmente protegidas contra discriminação com base nessas características. A terminologia está definida nas leis do Reino Unido e da América do Norte. Por exemplo, algumas das características abrangidas nessa lei incluem: idade, deficiência, mudança de gênero, casamento e união civil, nacionalidade, gravidez e maternidade, raça, religião ou crença, sexo, orientação sexual e status de veterano. As leis contra discriminação variam entre países e dentro do mesmo país em áreas como emprego e remuneração, acesso e participação na educação e habitação.</p>
<b>Casamento entre pessoas do mesmo sexo</b>	<p>Casamento entre pessoas do mesmo sexo se refere ao casamento entre parceiros do mesmo sexo biológico.</p>
<b>Colorismo</b>	<p>Colorismo é um termo que foi criado por Alice Walker em 1982. Ela o definiu como “tratamento discriminador ou preferencial por pessoas da mesma raça baseado exclusivamente na cor”. É um fenômeno observado em todo o mundo, muitas vezes visto como uma preferência por pessoas de pele mais clara em relação a pessoas de pele mais escura em uma mesma comunidade ou em comunidades diferentes.</p>

TERMO	DEFINIÇÃO
Condição socioeconômica	Condição socioeconômica se refere a uma combinação de educação, renda e emprego. É comumente descrita como a posição ou classe social de um indivíduo ou grupo.
Deficiência	Uma pessoa tem uma deficiência quando a interação entre seu ambiente e suas habilidades físicas, cognitivas, sensoriais ou de comunicação prejudicam, limitam ou interferem na realização das tarefas ou na participação durante atividades.
Diferença de aprendizado	<i>Diferença de aprendizado</i> é um termo que reconhece que a gama atual de deficiências e neurodiversidade definidas não é completa.
Direitos humanos, civis e políticos	O termo “direitos humanos” se refere aos direitos morais e éticos inalienáveis de todas as pessoas. Os direitos humanos vão desde o direito à vida, à liberdade e à liberdade contra perseguição e sofrimento, até o direito a tratamento igualitário e justo e dignidade. Às vezes, eles são chamados de direitos de primeira geração. O termo também inclui os direitos econômicos, sociais e culturais dos indivíduos, que são direitos que dizem respeito à produção, desenvolvimento e gestão de materiais para as necessidades da vida, ou seja, direitos que dão às pessoas segurança social e econômica, às vezes chamados de direitos voltados para a segurança ou de segunda geração. Os direitos voltados para a segurança incluem o direito à alimentação, abrigo, educação e cuidados de saúde. Os direitos civis e políticos incluem a liberdade de culto, de voto, de participar da vida política, de se associar livremente e de ter acesso à informação. Também inclui liberdade de pensamento e expressão.
Direitos linguísticos	Direitos linguísticos se referem aos direitos das pessoas de viver uma vida digna de acordo com a sua identidade linguística, p. ex., acesso ao idioma nativo e à educação básica no idioma nativo, acesso a um idioma oficial e direito dos grupos minoritários de se perpetuarem como grupos distintos, com suas próprias línguas (sem mudança forçada no idioma).
Discurso colonialista	O discurso colonialista é um padrão sistêmico de ensino, comunicação e política oriundo da formação de estruturas sociais que retratam os antigos países colonizadores e seus respectivos grupos étnicos como um ponto de referência e em uma posição de poder e vantagem em relação às comunidades colonizadas e seus respectivos grupos étnicos. O objetivo desse discurso é perpetuar a submissão de comunidades anteriormente colonizadas por meio da omissão de narrativas de sucesso, conquista e progresso de pessoas dessas comunidades, com foco em narrativas de desamparo, deficiência, dependência e exploração.
Diversidade	Diversidade inclui todas as diferenças possíveis entre as pessoas, englobando as diferentes características que tornam um indivíduo ou grupo diferente de outro, incluindo, sem limitação: raça, etnia, sexo, gênero, identidade de gênero, idade, nacionalidade, religião, deficiência, orientação sexual ou amorosa, condição socioeconômica, educação, estado civil, idioma, neurodiversidade e aparência física. Uma pessoa não é categorizada por um único marcador de diversidade: traços coletivos se combinam para formar o indivíduo.
Doença física ou mental	Doença física ou mental se refere a uma gama de condições e transtornos de saúde que afetam a capacidade do cérebro de aprender ou reter informações ou afetam a capacidade do indivíduo de manter relações com outras pessoas. Podem incluir condições causadas por eventos traumáticos, inclusive experiências adversas na infância e transtorno de estresse pós-traumático (PTSD).
Equidade	Equidade (e equidade social) é o tratamento, acesso, oportunidade e avanços justos a todas as pessoas, ao mesmo tempo que se esforça para identificar e eliminar as barreiras que têm impedido a plena participação de alguns grupos. Melhorar a equidade envolve aumentar a justiça e a imparcialidade nos procedimentos e processos das instituições ou sistemas, além da distribuição de recursos. Enfrentar as questões de equidade requer uma compreensão das raízes das diferenças entre resultados na sociedade.
Equidade social	Consulte a definição de <i>equidade</i> .
Estereótipos	Os estereótipos são definidos como crenças fixas e generalizadas sobre um determinado grupo ou classe de pessoas. Os estereótipos podem ser negativos ou positivos, mas têm consequências significativas na sociedade e nos alvos de tais estereótipos. Ao estereotipar, deduzimos que uma pessoa apresenta uma gama de características e habilidades que presumimos que todos os membros desse grupo tenham. Os estereótipos normalmente geram preconceitos e comportamentos discriminatórios em relação a grupos diferentes em nossa sociedade. Demonstrou-se que os estereótipos influenciam nosso desempenho acadêmico, as carreiras que escolhemos seguir, nossas experiências de trabalho e o valor que recebemos pelo nosso trabalho.

TERMO	DEFINIÇÃO
Etnia/origem étnica	Esses termos se relacionam a um grupo de pessoas com história, cultura, idioma, religião e tradições compartilhadas; elas frequentemente apresentam, ademais, a mesma cor de pele. O jeito de definir os grupos étnicos mudou ao longo do tempo. Da mesma forma, a maneira como alguém se descreve pode mudar conforme suas percepções, ou a sociedade, mudam. Por exemplo, existem atualmente 18 grupos étnicos categorizados pelo governo do Reino Unido, e isso tende a se expandir. A Pearson reconhece que pessoas de grupos étnicos marginalizados específicos têm maior risco de preconceito e discriminação. Essas pessoas estão em grupos que chamamos de “minorias étnicas” nesta Política. No Reino Unido, por exemplo, o termo <i>minorias étnicas</i> é usado para se referir a todos os grupos étnicos, exceto o grupo britânico branco. Nos amplos sistemas de classificação do governo do Reino Unido, as minorias étnicas incluem pessoas negras (como africanas), asiáticas, brancas (como viajantes irlandeses no Reino Unido), mistas (indivíduos com mais de uma etnia) e “outros” subgrupos (como árabes).
Gênero	O gênero se refere à gama de características socialmente construídas que uma cultura associa ao sexo biológico. Isso inclui funções, comportamentos, expectativas e a autopercepção do indivíduo. Dependendo do contexto, também é frequentemente associado a masculinidade ou feminilidade, embora o termo seja usado de forma mais ampla para denotar uma gama de identidades que não correspondem a nenhuma dessas ideias.
Geopolítica	Geopolítica se refere ao estudo da posição de um país em seu desenvolvimento político, como suas fronteiras.
História	História se refere a todas as coisas que aconteceram no passado, especialmente os desenvolvimentos políticos, sociais ou econômicos de um lugar ou de um grupo de pessoas.
Identidade de gênero	A identidade de gênero se refere à autoidentificação de uma pessoa como mulher, homem, não binário, uma mistura ou nenhum deles. A identidade de gênero pode ser igual ou diferente do sexo de nascimento de uma pessoa.
Identidade linguística	A identidade linguística se refere ao modo como uma pessoa entende seu idioma em relação ao seu mundo e suas possibilidades de uso desse idioma no futuro. Está fortemente ligada à ideia de identidade própria de uma pessoa, assim como a raça, o gênero, etc.
Igualdade	De acordo com o Center for the Study of Social Policy, “igualdade se refere ao esforço de tratar todos da mesma forma ou de garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades. No entanto, o foco apenas em alcançar a igualdade ignora fatores históricos e estruturais que beneficiam alguns grupos sociais e prejudicam outros grupos sociais de maneiras que criam pontos de partida diferentes”.
Igualdade e equidade de gênero	Igualdade de gênero se refere à ideia de que as pessoas, independentemente de gênero, desfrutem dos mesmos direitos e oportunidades em todos os setores da sociedade, incluindo participação econômica e tomada de decisões, e de que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente valorizados. A equidade de gênero se refere a “preencher as lacunas” – isto é, quando a desigualdade é evidente, ações significativas são tomadas para nivelar/renivelar as oportunidades.
Imparcialidade	Imparcialidade se refere a não dar apoio ou aprovação especial a um indivíduo ou a um grupo.
Imperialismo ocidental	O imperialismo ocidental se refere ao domínio de países da Europa sobre países da África, Ásia, Austrália, América do Norte e América do Sul. Essa dominação colonial assumiu a forma de controle político, econômico, sociocultural e físico sobre as pessoas de países presentes nessas regiões, seus recursos e seu trabalho em um período que vai de 1400 até o final do século XX. Muitos ideais e estruturas imperialistas ocidentais permanecem nas ex-colônias. O impacto sobre os descendentes dos povos colonizados, inclusive aqueles submetidos à escravidão, e o impacto sobre os descendentes dos colonizadores ainda podem ser observados nos dias atuais em todo o mundo.
Inclusão	Inclusão é o ato de criar ambientes nos quais qualquer indivíduo ou grupo possa participar plenamente e se sentir bem-vindo, respeitado, apoiado e valorizado. A inclusão abrange as diferenças e oferece respeito em forma palavras e ações para todas as pessoas. Um grupo inclusivo, por definição, tende a apresentar diversidade. No entanto, um grupo diverso, como algumas comunidades compostas de diferentes etnias e gêneros, nem sempre é inclusivo ou protege a equidade de todos os seus membros. A inclusão requer uma aplicação cuidadosa e deliberada. Às vezes, é possível usar esta metáfora: “Diversidade é chamar para a festa, inclusão é convidar para dançar”.

TERMO	DEFINIÇÃO
Interseccionalidade	<i>Interseccionalidade</i> é um termo criado na década de 1970 por Kimberle Crenshaw e outras ativistas feministas negras, muitas das quais também eram LGBTQ. A interseccionalidade se refere a estruturas teóricas que servem para ampliar a definição e o escopo do feminismo e reconhecer que existem sistemas e identidades interligados que definem a vida das mulheres. Como formas de opressão e privilégio, raça, classe, gênero e sexualidade “se cruzam” na vida individual das pessoas, nas culturas e comunidades das quais fazem parte e nas instituições que criam suas oportunidades de vida. No século 21, a ideia de interseccionalidade foi ampliada e agora se refere às complexidades de várias identidades marginalizadas – por exemplo, ser negra, mulher, deficiente e gay. A interseccionalidade reconhece que cada identidade marginalizada enfrenta seus desafios específicos, que, quando combinados, criam experiências únicas e sobrepostas de preconceito e discriminação.
Islamofobia	De acordo com o Runnymede Trust, “Islamofobia é qualquer distinção, exclusão ou restrição contra, ou preferência contra, muçulmanos (ou aqueles considerados muçulmanos) com o objetivo ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício igualitário de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública”.
Justiça	Justiça se refere ao comportamento ou tratamento ético e justo sem favoritismo ou discriminação.
Justiça social	De acordo com a ONU, a justiça social é “um princípio fundamental para a coexistência pacífica e próspera entre as nações e dentro de uma mesma nação. Defendemos os princípios de justiça social quando promovemos a igualdade de gênero ou os direitos dos povos indígenas e migrantes. Promovemos a justiça social quando removemos as barreiras que as pessoas enfrentam por causa de gênero, idade, raça, etnia, religião, cultura ou deficiência”.
Liberdade	Liberdade é o direito das pessoas de agir e falar o que elas desejarem.
Livre de vieses	O termo <i>livre de vieses</i> se refere a uma abordagem inclusiva, buscando ativamente oportunidades para desafiar tendências preconceituosas, estereótipos, preconceitos e todas as formas de discriminação com base em características pessoais.
Marginalizado	De acordo com o Departamento de Desenvolvimento Internacional do Reino Unido, a marginalização “descreve um processo e uma condição que impede os indivíduos ou grupos de participação plena na vida social, econômica e política”. O National Multicultural Institute explica que esta marginalização também significa que tudo o que varia em relação à norma da(s) cultura(s) dominante(s) é desvalorizado e, às vezes, percebido como anormal e regressivo.
Minoria modelo	De acordo com o glossário <i>Asian American Activism: The Continuing Struggle</i> de 2016, “minoria modelo” é um termo “criado pelo sociólogo William Peterson para descrever a comunidade japonesa, que ele identificou como sendo capaz de superar a opressão devido aos seus valores culturais. Embora os indivíduos que usam a metáfora da minoria modelo possam achar que estão sendo elogiosos, na verdade o termo está relacionado ao colorismo e à sua origem, a anti-negritude. O mito da minoria modelo cria um entendimento de grupos étnicos, incluindo asiático-americanos, como um monólito ou como uma massa cujas partes não podem ser diferenciadas umas das outras. O mito da minoria modelo pode ser entendido como uma ferramenta que a supremacia branca usa para colocar pessoas de cor umas contra as outras, a fim de proteger seu status”.
Minorização/minoritizado	Minorização é um termo que descreve as ações de instituições e sistemas que transformam pessoas de grupos específicos em minorias. Ele desafia o termo “minoria” para deixar claro que pessoas ou grupos de pessoas não são inerentes ou characteristicamente “minorias”, mas que ser uma “minoria” é uma construção social. Pessoas e grupos são minoritizados como resultado de desequilíbrios sistêmicos de poder baseados no domínio e na representação exagerada de identidades específicas que historicamente foram privilegiadas em relação a outras.
Nacionalidade e origem nacional	Nacionalidade se refere à cidadania ou filiação a uma nação específica, enquanto a origem nacional se refere à conexão de um indivíduo com um país ou nação devido ao nascimento. Uma pessoa pode ter uma nacionalidade diferente de sua origem nacional e muitas pessoas se descrevem como tendo dupla ou múltipla nacionalidade e origens nacionais. Nacionalidade e etnia costumam ter fortes ligações e estão associadas a experiências semelhantes de preconceito e discriminação.

TERMO	DEFINIÇÃO
Neurodiversidade	Atribuído pela primeira vez à cientista social Judy Singer, o termo neurodiversidade se refere às várias maneiras diferentes pelas quais o cérebro e a mente humanos são estruturados e funcionam. Alguns alunos apresentam desigualdade nas experiências e resultados de aprendizagem devido à falta de abordagens inclusivas, criativas e adaptativas presentes nos materiais e ambientes de ensino, abordagens que são necessárias para atender a uma ampla gama de necessidades neurológicas. A neurodiversidade inclui diferenças de aprendizagem específicas, como transtorno de déficit de atenção (TDA), transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), autismo/transtorno do espectro autista (ASD), dislexia e disgraxia.
Norte Global/Sul Global	Ao se referir a regiões do mundo, organizações multinacionais, como o Banco Mundial e a ONU, usam esses termos neutros em vez de usar pontos de referência, valores e terminologia colonialistas/imperialistas, como "Primeiro/ Terceiro mundo", "Desenvolvido/Subdesenvolvido" e assim por diante. O Norte/Sul Global não são regiões estritamente geográficas, nem são estáticas ou intrinsecamente hierárquicas. São termos socioeconômicos e sociopolíticos. O Sul Global se refere a países recém-industrializados ou em processo de industrialização, muitos dos quais têm um histórico de colonização por países do Norte Global. Vale ressaltar que ainda há muito debate em torno desses termos, e alguns pesquisadores argumentam que eles ainda desvalorizam e tiram a individualidade das nações do Sul Global.
Orientação sexual	Orientação sexual se refere à identidade de uma pessoa como lésbica, gay, bissexual, assexual, pansexual ou heterossexual.
Pessoas de cor	<i>Pessoas de cor</i> é um termo norte-americano cada vez mais usado em escala global. Normalmente se refere a pessoas com ancestrais africanos, asiáticos, australianos, norte-americanos e/ou sul-americanos indígenas evidentes em seu tom de pele, enquanto as minorias (ou, preferencialmente, populações marginalizadas) étnicas englobam pessoas que são minorias em seu contexto nacional, independentemente de tom ou cor da pele.
Povos indígenas	De acordo com a ONU, os povos indígenas são herdeiros e praticantes de culturas e formas únicas de se relacionar com as pessoas e o meio ambiente. Eles mantiveram características sociais, culturais, econômicas e políticas que são distintas daquelas das sociedades dominantes em que vivem. Exemplos de povos indígenas com status de proteção em seus países incluem os povos aborígenes e das ilhas do estreito de Torres, na Austrália, e as comunidades das Primeiras Nações, Métis e inuítes do Canadá. Apesar de suas diferenças culturais, os povos indígenas de todo o mundo compartilham problemas comuns relacionados à proteção de seus direitos como povos distintos.
Preferências sexuais	Preferências sexuais se referem às preferências de uma pessoa em relação à atração e comportamentos sexuais.
Privacidade	Privacidade se refere a um estado de ser em que o indivíduo é capaz de estabelecer limites e se proteger, evitando interferências injustificadas ou acesso ao seu corpo ou assuntos pessoais.
Raça	De acordo com a <i>Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society</i> , racismo, em geral, significa "acreditar que o comportamento de uma pessoa é determinado por características herdadas estáveis derivadas de linhagens raciais separadas. Cada um desses atributos particulares é então avaliado em relação às ideias de superioridade e inferioridade. Isso pressupõe que exista uma construção social em que certos grupos de pessoas são superiores a outros. Essa construção social é o resultado de fatores sociais, econômicos e políticos que atribuíram poder a alguns grupos, enquanto deixaram outros sem poder". O racismo tem vários níveis e pode ser internalizado e individual, interpessoal ou institucionalizado e estrutural (sistêmico).
Racialização	A racialização se refere aos processos sociais que definem as pessoas, suas experiências e seus comportamentos de acordo com a raça/etnia ou religião. Isso gera um racismo estritamente definido, no qual as definições de racismo como individualizado e violento são privilegiadas em relação às definições institucionais e sistemáticas. O conceito de racismo também se transforma, de modo que a branquitude vira a norma e a desigualdade racial se torna enraizada em nossas estruturas e sistemas sociais.
Racismo	De acordo com a <i>Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society</i> , racismo, em geral, significa "acreditar que o comportamento de uma pessoa é determinado por características herdadas estáveis derivadas de linhagens raciais separadas. Cada um desses atributos particulares é então avaliado em relação às ideias de superioridade e inferioridade. Isso pressupõe que exista uma construção social em que certos grupos de pessoas são superiores a outros. Essa construção social é o resultado de fatores sociais, econômicos e políticos que atribuíram poder a alguns grupos, enquanto deixaram outros sem poder". O racismo tem vários níveis e pode ser internalizado e individual, interpessoal ou institucionalizado e estrutural (sistêmico).

TERMO	DEFINIÇÃO
<b>Racismo sistêmico, racismo estrutural e racismo institucionalizado</b>	Esses termos se referem aos sistemas sociais fundamentais – incluindo estruturas e instituições – cujo estabelecimento e desenvolvimento começaram durante os períodos de opressão de indivíduos e comunidades minoritárias em tais sociedades. O funcionamento desses sistemas depende da manutenção do domínio ou controle da etnia majoritária, ao mesmo tempo em que garante que outros grupos continuem sendo oprimidos. Os discursos dominantes nesses sistemas são frequentemente consagrados na lei, favorecendo a etnia da maioria e privando e punindo outras. Com o passar do tempo, essas desigualdades são mantidas nesses sistemas, normalmente de maneiras invisíveis para as pessoas na cultura branca dominante (isso não se refere apenas a indivíduos brancos). O racismo sistêmico reconhece que o racismo vai além de uma estrutura de atitudes individuais e é perpetuado no cotidiano das pessoas à medida que elas interagem com as instituições nos sistemas de educação, saúde, bem-estar, policiamento, justiça criminal, justiça civil, economia e política. Portanto, as soluções para resolver o racismo precisam ser sistemáticas. Elas precisam estar no nível estrutural e institucional, não apenas no nível individual.
<b>Religião ou crença</b>	Religião se refere a um sistema de crenças junto aos deveres e cerimônias relacionados a ele. Crença é um termo mais amplo que abrange ideias religiosas e filosóficas, incluindo a rejeição da crença em divindades (p. ex., o ateísmo). Geralmente, uma crença deve afetar suas escolhas de vida ou a maneira como você vive para que seja incluída na definição.
<b>Sexo</b>	Sexo é a distinção biológica e fisiológica entre homens e mulheres, geralmente designada no nascimento e associada com a anatomia reprodutora do indivíduo. Como acontece com todas as características pessoais, o sexo não é binário: alguns indivíduos são intersexuais, ou seja, nascem com características ambíguas. A apresentação das características varia muito e pode ser individual.
<b>Sustentável/ sustentabilidade</b>	Sustentabilidade se refere a quaisquer estruturas e sistemas que mantêm a vida ou a qualidade de vida, e quanto eficazes e duradouros são essas estruturas/sistemas. Em termos de desenvolvimento, a sustentabilidade é usada não apenas para se referir à sustentabilidade ambiental, mas também à sustentabilidade econômica e social, ou seja, a medida para saber se uma estrutura/sistema de crescimento e desenvolvimento econômico viabiliza a saúde e o bem-estar de longo prazo das pessoas afetadas por essa estrutura/sistema. Por exemplo, se uma empresa decide expandir suas operações para uma comunidade com o intuito de usar seus recursos naturais (como petróleo), estudos de impacto socioeconômico e mitigação de riscos devem ser realizados para determinar como a comunidade será afetada. Esses estudos devem determinar o que deve ser feito pela empresa para gerenciar e minimizar qualquer impacto negativo, além de apresentar soluções que garantirão o acesso a infraestrutura, empregos, educação, saúde e serviços de bem-estar adequados para as pessoas com o intuito de permitir crescimento e desenvolvimento saudáveis.
<b>Tokenismo</b>	O tokenismo se refere à escolha consciente de pessoas para cumprir um ideal imaginário de diversidade ou para evitar críticas. É uma falsa representação de inclusão. No conteúdo, o tokenismo pode assumir a forma de representar pessoas com características marginalizadas específicas em um contexto absurdo/ improvável ou por características exageradas para mostrar que grupos/indivíduos diversificados foram representados.
<b>Verdade</b>	A verdade se refere a fatos reais e verificáveis, em oposição ao que é falso, imaginado ou deduzido.
<b>Viés</b>	O viés é uma inclinação relativa ou contra a uma pessoa, grupo, coisa ou ideia. É frequentemente associado a preconceito, principalmente em contextos humanos, quando pode causar julgamentos injustos a favor ou contra pessoas com base em suas características pessoais.
<b>Viés inconsciente</b>	O viés inconsciente é uma forma de pensamento (ou estrutura cognitiva) da qual as pessoas não têm consciência. Os vieses inconscientes em favor ou contra uma coisa, pessoa ou grupo são formados por meio da socialização. Esses estereótipos estão profundamente internalizados, de forma que as pessoas agem de acordo com essas crenças e pontos de vista sem perceberem conscientemente o que motivou seus comportamentos e o impacto causado na pessoa que está do outro lado. Comportamentos neste contexto incluem palavras e ações.
<b>Visão política</b>	Visão política se refere a um conjunto de doutrinas, crenças ou pensamentos que norteiam um indivíduo, um movimento social, uma instituição ou um grupo e fundamenta a ação política.
<b>Xenofobia</b>	Xenofobia é o medo ou ódio daquilo que é percebido como externo ou estranho. A retórica e os comportamentos xenofóbicos normalmente são usados para expressar desconfiança ou conflito entre um “grupo interno” e um “grupo externo” e, especificamente, no contexto da etnia. A xenofobia é direcionada a grupos étnicos percebidos como não nativos ou não pertencentes ao grupo étnico majoritário da comunidade na qual estão inseridos.