



RELATÓRIO DA DIVERSIDADE NA IMBEL®

1. FINALIDADE

Este relatório tem como finalidade demonstrar o compromisso da IMBEL® com a Diversidade e Inclusão, por meio da apresentação de indicadores e métricas que permitem acompanhar a evolução dessa iniciativa na Empresa.

2. REFERÊNCIAS

a. Constituição Federal/88, que tem a igualdade como princípio fundamental da República Federativa do Brasil, o que implica na necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas, em igualdade de condições, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

b. Lei n. 12.288/10, que "institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica";

c. Decreto n. 11.471/2023, que instituiu o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras - CNLGBTQIA+, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa que tem por finalidade colaborar na formulação e no estabelecimento de ações, de diretrizes e de medidas governamentais referentes às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais e outras - LGBTQIA+;

d. Portaria nº 322 DRADM/24, de 13 de maio de 2024, que institui a Comissão de Diversidade, Inclusão e Equidade de Gênero, Raça e Cultura no âmbito da Indústria de Material Bélico do Brasil (IMBEL);

e. Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais com o objetivo de implementação, monitoramento e avaliação das políticas públicas voltadas à população LGBTQIA+;

f. Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais da Organização das Nações Unidas, que afirma que todos os seres humanos pertencem à mesma espécie, têm a mesma origem, nascem iguais em dignidade e direitos e todos formam parte integrante da humanidade;

g. Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, que busca assegurar direitos e liberdades para a população mundial; e

h. Resolução CGPAR n. 52, de 17 de abril de 2024 no que diz respeito à implementação de estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero, raça e cultura.

3. INFORMAÇÕES SOBRE A DIVERSIDADE NA IMBEL

A fim de promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, a Empresa instituiu a Comissão de Diversidade, Inclusão e Equidade de Gênero, Raça e Cultura (COMDIV), por meio da Portaria nº 322 DRADM/24, de 13 de maio de 2024, com o objetivo de Identificar políticas, programas e ações que abordem os temas de diversidade, inclusão e equidade de Gênero, Raça e Cultura que possam ser aplicadas na Empresa.

A COMDIV é composta por 9 integrantes, sendo 8 mulheres e 1 homem. Quanto ao recorte por cor e raça, a maioria se identifica como negra, representando 77,78% do total (44,44% pardas e 33,33% pretas), enquanto há uma mulher branca (11,11%), e um homem preto (11,11%).



INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL

"Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do Comando do Exército"

Para demonstrar indicadores da situação atual da diversidade na Empresa, foram coletados dados relacionados ao gênero, orientação sexual, raça e cor e pessoas com deficiência, conforme quadros abaixo:

Percentual sobre identidade autodeclarada de gênero do efetivo total da Empresa							
Mulher CIS	Homem CIS	Mulher Trans	Homem Trans	Travesti	Pessoa não Binária	Outra identidade	Preferiu não declarar
23,11%	47,63%	0,17%	0,06%	0,00%	0,06%	0,11%	28,86%

Percentual sobre orientação sexual autodeclarada do efetivo total da Empresa					
Lésbica	Gay	Bissexual	Heterossexual	Outra Orientação	Preferiu não declarar
0,40%	0,51%	0,45%	66,50%	0,28%	31,86%

Percentual sobre identidade autodeclarada de cor e raça do efetivo do efetivo total da Empresa					
Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena	Não informada
58,84%	28,24%	10,75%	0,53%	0,24%	1,4%

Quantitativo de Pessoas com Deficiência, caracterizadas nos termos da legislação aplicável
66 (sessenta e seis) Pessoas

Na IMBEL® Sede, em Brasília, as mulheres são maioria, representando 54,4% do total de 158 empregados celetistas, ocupando 37,04% dos cargos comissionados e funções gratificadas.

Diante desses dados, a IMBEL® reitera seu compromisso com a diversidade e inclusão, tendo realizado ações para a promoção da diversidade e capacitando, até o momento, 54,92% do total de chefes e gestores na temática em questão.

A Empresa adota o calendário da Diversidade com datas destinadas a ações de letramento sobre Gênero, LGBTQIAPN+, Étnico-racial, geracional, Pessoas com Deficiência, Origem e Cultura.

A IMBEL® também promove campanhas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho e declara por meio do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) o repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral e/ou sexual.

Por meio do ACT, a IMBEL® também se compromete a não praticar qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.



4. METAS EM DIVERSIDADE

- a. Capacitar 60% de chefes e gestores da Empresa na temática do letramento racial até 2027.
- b. Capacitar 50% do efetivo total da Empresa na temática do letramento racial até 2027.
- c. Capacitar 100% do total de empregados admitidos a partir de 2026 na temática do letramento racial.
- d. Capacitar 60% de chefes e gestores da Empresa no tema da linguagem inclusiva de gênero até 2027.
- e. Capacitar 50% do efetivo total da Empresa no tema da linguagem inclusiva de gênero até 2027.
- f. Capacitar 100% do total de empregados admitidos a partir de 2026 na temática da linguagem inclusiva de gênero.
- g. Capacitar 60% de chefes e gestores da Empresa na temática do letramento LGBTQIAPN+ até 2027.
- h. Capacitar 50% do efetivo total da Empresa na temática do letramento LGBTQIAPN+ até 2027.
- i. Capacitar 100% do total de empregados admitidos a partir de 2026 na temática do letramento LGBTQIAPN+.
- j. Atingir a representatividade de pelo menos 30% de pessoas de diferentes raças, etnias, gêneros, orientações sexuais e deficiências em campanhas publicitárias da IMBEL até o final de 2027.
- k. Lançar Cartilha de Diversidade e Inclusão até 2026.
- l. Implantar uma Política de Acessibilidade até 2026.
- m. Implantar uma Política Diversidade e Inclusão até 2026.
- n. Monitorar e aprimorar continuamente os esforços de acessibilidade, buscando sempre novas maneiras de melhorar a vivências das pessoas com deficiência na Empresa e a experiência de todas as demais pessoas.
- o. Coletar feedback anual de empregados (as) sobre questões de diversidade e inclusão.
- p. Implementar e manter ações que fortaleçam a promoção do clima organizacional e de um ambiente de trabalho inclusivo e saudável, onde todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, têm acesso a condições que favorecem seu bem-estar físico, mental e emocional, contribuindo para a segurança psicológica dos empregados e empregadas.

5. CONCLUSÃO

Com os dados apresentados, a IMBEL® demonstra o compromisso em promover a diversidade e a inclusão em seu ambiente de trabalho, garantindo oportunidades iguais para as pessoas, buscando aperfeiçoar um ambiente mais inclusivo, onde cada indivíduo seja respeitado em sua singularidade e possa contribuir para o sucesso da Empresa.

Brasília - DF, 30 de maio de 2025.

OSVALDINA MARIA DAS GRAÇAS SANTOS
Presidente da COMDIV



GLOSSÁRIO

Diversidade

É o conjunto de diferenças e valores de um dado grupo humano, seja de gênero, etnia, religião, situação econômica, nacionalidade, idade, orientação sexual e outros.

Inclusão

Trata-se de criar estratégias para acolher as diversidades e garantir que os profissionais diversos tenham oportunidades iguais de crescimento e um ambiente seguro dentro da empresa.

Equidade

São práticas que nos permitem reconhecer as necessidades individuais e criar condições justas de tratamento e oportunidades de desenvolvimento, valorização, carreira e de acesso a serviços.

Discriminação

É a ação ou omissão que diferencia e trata como inferiores pessoas de um determinado grupo, dando-lhes um tratamento desigual ou injusto em função de preconceitos.

Identidade de Gênero

Refere-se ao gênero com o qual a pessoa se identifica (se ela se identifica como sendo um homem, uma mulher ou se ela vê a si como fora do "padrão" convencional). Esse gênero com o qual ela se identifica pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento.

Orientação sexual

Diz respeito à atração que se sente por outros indivíduos. Ela geralmente também envolve questões sentimentais, e não somente sexuais. Ela pode ser assexual (nenhuma), bissexual (atração por mais de um gênero - ou, por dois gêneros e outros gêneros), heterossexual (atração pelo gênero oposto), homossexual (atração pelo mesmo gênero) ou panssexual (atração por todos os gêneros).

Letramento Racial

O termo "letramento racial" está vinculado ao entendimento e à conscientização sobre as relações raciais presentes na sociedade.

Letramento LGBTQIAPN+

O letramento abrange o conhecimento sobre experiências e desafios enfrentados por indivíduos LGBTQIAPN+, o entendimento dos termos e conceitos relacionados a essa comunidade e a habilidade de se comunicar e interagir de forma inclusiva.

LGBTQIAPN+

É uma sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pan, Não-binárias e mais.

Linguagem inclusiva

A Linguagem inclusiva evita o uso de palavras, termos e expressões que possam reforçar estereótipos, preconceitos ou discriminação. É uma forma de comunicação que busca promover a inclusão e a representatividade de todas as pessoas.