

# Política de Diversidad e Inclusión

---



# Introducción

El Centro Brasil Clima (CBC), fundado en 2015, es un centro de reflexión (think-and-do tank), de difusión de conocimientos, de desarrollo de acciones estratégicas y de movilización de la sociedad, para combatir los efectos del cambio climático de forma independiente y apartidaria. Somos conscientes de que, para hacerlo de forma asertiva, debemos tener en cuenta que la crisis climática intensifica todas las desigualdades sociales. En otras palabras, los efectos del cambio climático pueden ser percibidos y experimentados de forma desigual por los distintos grupos sociales, especialmente desde la perspectiva de la raza, del género, de la etnia y de la clase social.

Entendemos la importancia de dar cada vez más voz y representación a las personas en situación de vulnerabilidad social y climática, para que sea posible alcanzar la **Justicia Climática** en sus acciones y relaciones. En este contexto, hemos revisado nuestra "Política de Diversidad e Inclusión", creada en 2020, con el objetivo de mapear puntos de mejora e indicar nuevas estrategias para que nuestro equipo sea cada vez más diverso.



## Consideraciones

Reconocemos que la estructura interna de la mano de obra de las organizaciones brasileñas no suele reflejar la composición demográfica del país en términos de género, de raza y de rango de edad, así como de los grupos socialmente marginados, como los miembros de la comunidad LGBTQ+.

Es importante recordar que las mujeres constituyen más de la mitad de la población brasileña - la mayoría de las cuales son negras. Aun así, todavía es común ver a pocos miembros de este grupo ocupando puestos de trabajo formales y/o ganando sueldos decentes. Entendemos que esta condición es el resultado de un proceso histórico en el que las mujeres y las personas negras han sido - y siguen siendo - excluidas de las tomas de decisiones significativas en Brasil.

Además, según datos de la Investigación Nacional de Salud (PNS), en 2019 había alrededor de 17.2 millones de personas con algún tipo de discapacidad en el país - con una mayor concentración de personas con 50 años o más -, con especial atención a las mujeres y a las personas negras.

Los datos relativos a los miembros de la comunidad LGBTQ+ empiezan a ser inexactos, una vez que la orientación sexual sigue siendo un tema tabú, especialmente en el entorno empresarial. Un estudio recién hecho por la Catho indicó que el 45% de las personas no habla de su sexualidad con nadie - un reflejo de la LGBTfobia que sigue muy presente en la sociedad brasileña.



Además de eso, según una encuesta realizada por LinkedIn, el 43% de las personas entrevistadas declararon haber sufrido ya algún tipo de prejuicio o discriminación por su sexualidad, a través de bromas y comentarios malintencionados. Esto por no hablar de la falta de preparación, por parte del mercado laboral, para acoger a personas trans y no binarias en sus organizaciones, donde se da más importancia a la burocracia y al papeleo que al respeto a la identidad de género de una persona.

Cada uno de los grupos sociales antes mencionados sufre de forma diferente los males sociales de una población brasileña patriarcal y llena de prejuicios. La falta de representación de estos sectores marginados tiende a agravarse aún más cuando se trata de puestos de liderazgo, donde es posible percibir una menor presencia de personas pertenecientes a estos grupos sociales.

En el contexto de la Agenda Climática, la situación es particularmente compleja, dado que el cambio climático tiene un impacto diferente en los distintos grupos sociales, especialmente en las mujeres, en las personas mayores de 50 años - edadismo - y en la población negra, que se encuentran entre los más vulnerables y, por tanto, pueden ser los más afectados.

Creemos que la única manera de superar los retos actuales es promoviendo la **Equidad** en el acceso a las oportunidades. De este modo, será posible reducir progresivamente las importantes disparidades existentes y trabajar por una sociedad más justa e igualitaria.



## Política de **Diversidad e Inclusión**

En pocas palabras, podemos traducir nuestra misión en el siguiente lema:

***'La equidad es nuestro proceso mientras la igualdad es nuestro resultado final'***

Desde 2019, trabajamos sin descanso para hacer del Centro Brasil no Clima un modelo de Diversidad e Inclusión. Actualmente, la participación de las mujeres en nuestro Consejo Directivo y Personal Técnico es extremadamente representativa. Sin embargo, debemos reconocer la importancia de seguir avanzando en otras agendas sociales, como la orientación sexual, la identidad de género y la inclusión racial.

Ante este contexto, mantenemos el firme compromiso de adoptar acciones que contribuyan a la promoción de la diversidad y de la inclusión en nuestra organización y en el país. Esto se está haciendo a través de diversos enfoques, incluyendo el desarrollo de proyectos y la participación en eventos claves, el proceso de selección y contratación de personas, y las prácticas institucionales cotidianas basadas inicialmente en los cuatro ejes de Diversidad e Inclusión seleccionados: etnia racial, diversidad de edad, género y LGBTQ+.



## Comité

Nuestro Comité de Diversidad se empodera por nuestro Consejo Directivo y es responsable de estructurar, gestionar y supervisar las iniciativas de diversidad, de equidad y de inclusión. El Comité incluye a personas que representan a los grupos sociales antes mencionados en esta propuesta: mujeres, personas negras, personas mayores de 50 años y miembros de la comunidad LGBTQ+.



## Acciones

Como forma de implementar nuestra Política de Diversidad e Inclusión, hemos planificado un conjunto de acciones a implementar, con el objetivo de contribuir a la promoción de la equidad, de la diversidad y de la inclusión dentro y fuera de nuestra organización.

Para ello, destacamos las siguientes estrategias:

- Mantener el Comité de Diversidad - creado en 2022 - activo, como órgano responsable de la Política de Diversidad e Inclusión de la institución;
- Promover debates internos sobre el tema;
- Adoptar criterios de Diversidad e Inclusión en los procesos de selección y contratación de personas, mediante la implementación de acciones afirmativas;
- Actualizar y evaluar constantemente las cifras de la institución en relación con la integración por género, por rango de edad, por orientación sexual y por etnia de su equipo laboral;
- Poner en marcha acciones a corto, medio y largo plazo orientadas a la equidad, la diversidad y la inclusión.



# Comunicación

Aplicar una **Política de Comunicación Interna** clara, transparente e inclusiva, destinada a reforzar una cultura de respeto y valoración de la diversidad y de la igualdad en la organización.

Por ello, destacamos los siguientes marcos de este compromiso:

- **Transparencia:** Garantizar que la comunicación sea transparente y abierta, proporcionando información clara y oportuna a los miembros del equipo y las partes interesadas.
- **Canal de apoyo:** Implementar un canal de comunicación seguro y eficaz para resolver problemas y aclarar posibles dudas, a través de un correo electrónico dedicado a las consultas y quejas de nuestro equipo. El Canal de la Diversidad ([diversidade@centrobrasilnoclima.org](mailto:diversidade@centrobrasilnoclima.org)) está gestionado por la Directora de Gestión y por el Coordinador de Comunicación, que son los encargados de llevar a cabo los procedimientos adoptados a partir de las iniciativas de los miembros de la organización.
- **Entrenamiento y formación:** Asegurarse de que todos los miembros de la organización conocen el canal de apoyo y saben cómo utilizarlo. Esto incluye hacer entrenamientos durante la iniciación de los nuevos miembros y recordatorios periódicos.





## Política de **Diversidad e Inclusión**

- **Revisión y mejora:** Revisar periódicamente la eficacia del canal de apoyo y realizar los ajustes necesarios, incluida la solicitud de *feedback* a los usuarios del canal para saber cómo se puede mejorar.
- **Mensajes coherentes:** Asegurarse de que la comunicación (interna y externa) esté alineada y sea coherente, especialmente a la hora de compartir información sobre la misión, la visión y los valores de la organización.
- **Diversidad e Inclusión:** Asegurarse de que la comunicación sea inclusiva y accesible para todos, lo que incluye poner a disposición materiales de divulgación (de proyectos y/o resultados) en diferentes formatos, según las necesidades de los distintos grupos sociales.
- **Influencia externa:** Llevar el debate y la concienciación a nuestras redes y sitio web, así como a los consejos y grupos de los que formamos parte. Además esto, trataremos de establecer estrategias de articulación con instituciones asociadas, patrocinadores, representantes de las autoridades públicas, educadores y la sociedad civil, fomentando la movilización y el compromiso en la promoción de prácticas y acciones más diversas e inclusivas, con especial atención a los grupos minoritarios.
- **Lenguaje:** Utilizar elementos visuales libres de marcadores de género, expresiones racistas, misóginas, LGTBfóbicas y que puedan discriminar a personas con algún tipo de discapacidad y/o por cuenta de su edad, así como priorizar imágenes que reflejen la diversidad en todas las campañas.



# Liderazgo

El compromiso y la acción de los liderazgos y de la gestión de personas es esencial para que una organización sea inclusiva y para que el entorno de trabajo sea psicológicamente seguro para todas las personas que trabajan y se relacionan con nuestra organización. El papel del liderazgo es, por tanto, estratégico y fundamental para el éxito de la Política de Diversidad e Inclusión. La participación de nuestros líderes se basará en el conocimiento de esta Política y del tema - Diversidad e Inclusión - en general, trabajando para minimizar los episodios de prejuicio y discriminación.

Recomendamos que los líderes adopten los siguientes comportamientos en el día a día de la organización:

- ▶ Tener en cuenta la escucha activa y valorar todas las opiniones, independientemente de la jerarquía;
- ▶ Comunicarse de forma asertiva, empática e inclusiva;
- ▶ Formar equipos verdaderamente diversos;
- ▶ Trabajar, supervisar y contribuir al progreso de los indicadores internos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión.



# Compromisos

Para que exista un compromiso real con los objetivos propuestos por esta Política, vamos a implementar compromisos capaces de garantizar una evaluación permanente de la realidad del contexto en el que vivimos. Somos una organización con sólidos valores sociales y medioambientales y buscamos adoptar métodos y herramientas adecuados para promover la igualdad de derechos y combatir cualquier tipo de discriminación en nuestro entorno interno y en nuestra cadena de relaciones.

Los compromisos del Centro Brasil no Clima son:

## **1) Combatir los prejuicios y la discriminación**

Adopción de prácticas para prevenir, apurar y combatir situaciones que impliquen humillación, intimidación, exposición, hostilidad, vergüenza y agresión, sea en respecto con la etnia/raza, el género, la orientación sexual, las discapacidades físicas y/o intelectuales, el origen social o cualquier otra naturaleza.

Incentivamos a cualquier persona que se enfrente o sea testigo de un comportamiento abusivo a que lo comunique al canal de apoyo, para que podamos mantener el respeto, promover la diversidad y garantizar una convivencia armoniosa y saludable entre todas las personas que forman parte del equipo.



## **2) Formalización del Comité y de la Política**

Mantener un Comité activo para promover la concienciación y la adopción de las mejores prácticas de Diversidad e Inclusión a todos los niveles de la organización.

## **3) Captación, selección y retención de personas**

Facilitar el acceso a las vacantes a personas que pertenezcan a los grupos sociales mencionados en esta Política, promover procesos de selección de personas que fomenten la diversidad dentro de la organización e implementar políticas de captación, selección y retención de representantes de grupos minoritarios.

## **4) Entrenamiento y formación**

Llevar a cabo sesiones de formación, conferencias y debates sobre Diversidad e Inclusión, con expertos que representan la sociedad civil, el mundo académico, el mercado y las consultorías, con el objetivo de sensibilizar y formar continuamente a nuestro equipo y aliados sobre la importancia y los beneficios de un entorno de trabajo inclusivo.

## **5) Revisión y actualización**

Revisar anualmente la Política de Diversidad e Inclusión del CBC, garantizando que este documento esté actualizado y sea eficaz. Todas las versiones que impliquen nuevas formulaciones del texto y su aplicabilidad serán debidamente registradas.

## **6) Reportes**

Trabajar con transparencia, informando de los resultados de las iniciativas de Diversidad e Inclusión en las reuniones mensuales y en el informe anual.

