

Política de Diversidade e Inclusão



Introdução

O Centro Brasil no Clima (CBC), fundado em 2015, é uma organização de reflexão (think-and-do tank), disseminação de conhecimento, elaboração de ações estratégicas, engajamento e mobilização da sociedade para combater os efeitos das Mudanças Climáticas de forma independente e apartidária. Compreendemos que, para que isso seja realizado de forma assertiva, precisamos considerar que a crise climática intensifica as desigualdades sociais. Ou seja, faz com que seus efeitos sejam percebidos e vivenciados de maneira desigual por diferentes grupos sociais, sobretudo a partir da perspectiva de raça, gênero, etnia e classe social.

Entendemos a importância em dar, cada vez mais, voz, bem como conferir representatividade, às pessoas em situação de vulnerabilidade social e climática, a fim de alcançar a **Justiça Climática**, em suas ações e relações. Diante deste contexto, revisamos nossa "Política de Diversidade e Inclusão", criada em 2020 com o objetivo de mapear os pontos de melhoria e indicar novas estratégias para que a nossa equipe seja cada vez mais diversa.



Considerações

Reconhecemos que a estrutura interna da força de trabalho das organizações brasileiras, em geral, não reflete a composição demográfica do país no que se refere a gênero, raça e idade, bem como a grupos socialmente marginalizados, como membros da comunidade LGBTQIAPN+.

É importante lembrar que as mulheres representam mais da metade da população brasileira, majoritariamente composta por pessoas pretas e pardas. Mesmo assim, ainda é comum observar uma presença reduzida de integrantes deste grupo ocupando espaços formais de trabalho e recebendo salários dignos. Entendemos que tal condição é fruto de um processo histórico no qual mulheres e pessoas pretas e pardas foram (e seguem sendo) afastadas das significativas tomadas de decisão no Brasil.

Ainda, segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), havia, em 2019, cerca de 17.2 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no país - com maior concentração na faixa etária de 50 anos ou mais -, com destaque para mulheres e pessoas pretas ou pardas.

Os dados em relação aos membros da comunidade LGBTQIAPN+ começam a ficar imprecisos, uma vez que a orientação sexual ainda é um tabu, principalmente em um ambiente corporativo. Um estudo recente realizado pela Catho indicou que 45% das pessoas não falam sobre sua sexualidade para ninguém - reflexo da LGBTfobia ainda muito presente na sociedade brasileira.

Além disso, segundo uma pesquisa feita pelo LinkedIn, 43% das pessoas entrevistadas relataram já ter sofrido algum tipo de preconceito ou discriminação por conta de sua sexualidade por meio de piadas e comentários maldosos. Isso sem mencionar a falta de preparo do mercado de trabalho em receber pessoas trans e não-binárias em suas organizações, onde a burocracia e a documentação recebem mais importância do que o respeito pela identidade de gênero de uma pessoa.

Cada grupo social mencionado anteriormente sofre, de formas distintas, com as mazelas sociais de uma população brasileira patriarcal e preconceituosa. E a falta de representatividade desses setores marginalizados tende a se agravar, ainda mais, quando tratamos de cargos de liderança, onde se observa uma presença menor de pessoas pertencentes a esses grupos.

No âmbito da Agenda Climática, a situação é particularmente complexa, haja vista que as Mudanças Climáticas impactam de maneira diferente os variados grupos sociais, sobretudo, mulheres, pessoas com mais de 50 anos (etarismo) e a população negra (pretos e pardos), que estão entre os mais vulneráveis e, portanto, são prováveis de serem os mais afetados.

Acreditamos que a única forma de superar os desafios atuais é através da promoção de **Equidade** no acesso às oportunidades. Assim, será possível diminuir, progressivamente, as disparidades significativas existentes e trabalhar em prol de uma sociedade mais justa e igualitária.

Política de **Diversidade e Inclusão**

Para simplificar, pode-se traduzir a nossa missão a partir do seguinte lema:

'A equidade é o nosso processo e a igualdade, o resultado final'

Desde 2019, trabalhamos incansavelmente para tornar o CBC em um modelo nas pautas de Diversidade e Inclusão. Atualmente, a participação das mulheres em nossa diretoria e no corpo técnico é extremamente representativa. Contudo, faz-se necessário o reconhecimento da importância de avançarmos, ainda mais, em relação a outras pautas sociais, como: a orientação sexual, identidade de gênero e inclusão racial.

Diante deste contexto, seguimos firmemente comprometidos(as) em adotar ações que contribuam para a promoção da diversidade e da inclusão em nossa organização e no país. Isso está sendo realizado por meio de diversas abordagens, incluindo o desenvolvimento de trabalhos e a participação em eventos, o processo de seleção e recrutamento de pessoas e as práticas diárias institucionais com base inicialmente nos quatro eixos da Diversidade e Inclusão selecionados: étnico racial, diversidade etária, gênero e LGBTQIAPN+.



Comitê

Nosso Comitê de Diversidade é empoderado por nossa diretoria e é responsável por estruturar, gerenciar e monitorar as iniciativas de diversidade, equidade e inclusão. O Comitê integra pessoas que representam os grupos citados nesta proposta: mulheres, pessoas negras ou pardas, 50+ e pessoas LGBTQIAPN+.



Ações

Como forma de implementar nossa Política de Diversidade e Inclusão, prevemos um conjunto de ações a serem implementadas, visando contribuir para a promoção da equidade, diversidade e inclusão dentro e fora da nossa organização.

Para isso, destacamos as seguintes estratégias:

- Manter em funcionamento o Comitê de Diversidade, criado em 2022, como o responsável pela Política de Diversidade e Inclusão da instituição;
- Promover discussões internas sobre o tema;
- Adotar critérios de Diversidade e Inclusão nos processos de seleção, a partir da oferta de vagas afirmativas;
- Atualizar e acompanhar, constantemente, os números da instituição em relação à integração relacionada a gênero, faixa etária, orientação sexual e etnia em seu quadro de colaboradores;
- Implementar ações, a curto, médio e longo prazos, visando a equidade, diversidade e inclusão.



Comunicação

Implementar uma **Política de Comunicação Interna** clara, transparente e inclusiva, visando fortalecer a cultura de respeito e valorização da diversidade e da igualdade.

Assim, destacamos, a partir deste compromisso, os seguintes pontos:

- **Transparência:** Assegurar que a Comunicação seja transparente e aberta, fornecendo informações claras e oportunas aos(as) colaboradores(as) e às partes interessadas.
- **Canal de apoio:** Implementar um canal de Comunicação seguro e eficaz para resolver problemas e esclarecer dúvidas, através de um e-mail dedicado para consultas e denúncias de nossos(as) colaboradores(as). O Canal de Diversidade (diversidade@centrobrasilnoclima.org) é gerenciado pela Diretora de Gestão e pelo Gerente de Comunicação, responsáveis pela condução dos procedimentos adotados a partir das iniciativas dos(as) integrantes da organização.
- **Formação e treinamento:** Certificar que todos(as) os(as) colaboradores(as) da organização estejam cientes do canal de apoio e saibam como usá-lo. Este movimento inclui a realização de um treinamento durante a integração de novos funcionários(as) e lembretes regulares.



Política de **Diversidade e Inclusão**

- **Revisão e Melhoria:** Revisar a eficácia do canal de apoio regularmente e fazer ajustes conforme necessário, incluindo a solicitação de feedbacks dos(as) usuários(as) do canal para entender como pode ser melhorado.
- **Mensagens Consistentes:** Garantir que a Comunicação (interna e externa) esteja alinhada e seja consistente, principalmente quando forem compartilhadas informações sobre a missão, a visão e os valores da organização.
- **Diversidade e Inclusão:** Assegurar que a Comunicação seja inclusiva e acessível a todos(as), incluindo a disponibilização de materiais de divulgação em diversos formatos.
- **Influência externa:** Levar a discussão e a conscientização às nossas redes e ao site, bem como a conselhos e a grupos dos quais fazemos parte. Além disso, buscaremos a articulação com instituições parceiras, patrocinadores, representantes do poder público, educadores e sociedade civil, promovendo a mobilização e o engajamento na promoção de práticas e ações mais diversas e inclusivas, com foco nos grupos minorizados.
- **Linguagem:** Usar elementos visuais que sejam livres de marcadores de gênero, expressões racistas, misóginas, LGBTfóbicas, capacitistas e etaristas e priorizar imagens que traduzem a diversidade em todas as campanhas.



Lideranças

O comprometimento e a atuação das lideranças e da gestão de pessoas é essencial para que uma organização seja inclusiva e para que o ambiente de trabalho seja seguro psicologicamente para todas as pessoas que trabalham e se relacionam com nossa organização. Assim, o papel das lideranças é estratégico e fundamental para o sucesso da Política de Diversidade e Inclusão. A participação dos(das) nossos(as) líderes se dará a partir do conhecimento desta Política e do tema de forma geral, trabalhando para minimizar episódios envolvendo preconceito e discriminação.

Recomendamos que as lideranças adotem os seguintes comportamentos no dia a dia da organização:

- ▶ Levar em conta a escuta ativa e valorizar todas as opiniões, independentemente de hierarquia;
- ▶ Comunicar-se de forma assertiva, empática e inclusiva;
- ▶ Formar equipes que sejam, de fato, diversas;
- ▶ Trabalhar, acompanhar e contribuir para o avanço dos indicadores internos, relacionados à diversidade, à equidade e à inclusão.



Compromissos

Para que haja, de fato, um engajamento aos objetivos propostos pela presente Política, vamos implementar compromissos capazes de garantir uma avaliação permanente sobre a realidade do contexto em que vivemos. Somos uma organização com sólidos valores socioambientais e buscamos a adoção de métodos e ferramentas adequados para a promoção da igualdade de direitos e combate a qualquer tipo de discriminação em nosso ambiente interno e em nossa cadeia de relacionamento.

Os compromissos do Centro Brasil no Clima são:

1) Combate ao preconceito e à discriminação

Adoção de práticas para prevenção, apuração e combate a situações que envolvam humilhação, intimidação, exposição, hostilidade, constrangimento e agressões, sejam elas relacionadas à etnia/raça, ao gênero, à orientação sexual, às deficiências físicas e/ou intelectuais, à origem social ou a qualquer outra natureza.

Encorajamos todo o tipo de pessoa que possa vir a enfrentar ou testemunhar condutas abusivas a denunciá-las no canal de apoio, para que seja possível mantermos o respeito, promovermos a diversidade e garantirmos uma convivência harmônica e saudável entre todas as pessoas que integram a equipe.



2) Formalização do Comitê e da Política

Manter um Comitê ativo para a promoção da conscientização e a adoção das melhores práticas de diversidade e inclusão em todos os níveis da organização.

3) Atração, seleção e permanência

Oportunizar acesso para vagas afirmativas, condizentes com pessoas que integram os grupos citados nesta Política, promover processos seletivos que incentivem a diversidade dentro da organização e implementar políticas para atração, seleção e permanência de representantes de grupos minorizados.

4) Formação e Capacitação

Realizar treinamentos, palestras e debates sobre diversidade e inclusão, com especialistas que representem a sociedade civil, academia, mercado e consultorias, visando promover a conscientização e a capacitação contínua de nossos(as) colaboradores(as) e parceiros(as) sobre a importância e os benefícios de um ambiente de trabalho inclusivo.

5) Revisão e atualização

Revisar anualmente a Política de Diversidade e Inclusão do CBC, garantindo a atualização e a efetividade do presente documento. Todas as versões envolvendo novas formulações do texto e sua aplicabilidade serão devidamente registradas.

6) Prestação de contas

Trabalhar com transparência, a partir de reportes dos resultados das iniciativas de Diversidade e Inclusão nas reuniões mensais e no relatório anual.

