

**POLÍTICA PROGRAMÁTICA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO
E EQUIDADE [DI&E] DO INSTITUTO CLIMA E
SOCIEDADE
[ICS]**

A Política Programática de Diversidade, Inclusão e Equidade (PPDI&E) do Instituto Clima e Sociedade (iCS) é um documento que define princípios, objetivos, diretrizes, compromissos e responsabilidades nos programas do iCS e nas relações com organizações donatárias e parceiros externos.

Por meio da PPDI&E, reforçamos nosso compromisso pleno de transparência, governança, *compliance* e *accountability*, previamente estabelecido no iCS em demais instrumentos normativos, a saber:

- Estatuto;
- Regimento Interno;
- Política de Diversidade, Inclusão e Equidade do iCS;
- Código de Conduta;
- Política de Garantia e Proteção à Criança e;
- Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança no Clima - Acordo de Paris.

A PPDI&E é um elemento fundamental para o ensejo à promoção de um ambiente inclusivo, equitativo e representativo. A desigualdade de gênero exacerba os riscos associados à crise ambiental: as mulheres são desproporcionalmente impactadas pela escassez de água, insegurança alimentar e eventos climáticos extremos (IPCC, 2022). Igualmente, comunidades de baixa renda e grupos minorizados são mais vulneráveis às mudanças climáticas devido à falta de recursos e infraestrutura para lidar com os impactos, como desastres naturais e mudanças no abastecimento de alimentos e água (IPCC, 2022).

Portanto, ao focar em gênero e raça, a PPDI&E incide positivamente na correção de desigualdades históricas e estruturais que afetam mulheres e pessoas negras e indígenas, favorecendo que todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas. Essa abordagem não só promove justiça social, mas também enriquece o trabalho do iCS que apoia a diversidade de perspectivas, aumentando a inovação, impacto e a eficácia em suas iniciativas. Em última análise, um foco em gênero e raça é crucial para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável, refletindo os valores e objetivos do iCS.

A PPDI&E tem consonância com a *Constituição Federal do Brasil, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria do emprego e ocupação, Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial - Organização das Nações Unidas, Estatuto da Igualdade Racial, ODS 10 - Redução das Desigualdades e ODS 5 - Igualdade de Gênero.*

A implementação da PPDI&E do iCS está alinhada com a missão, objetivos e visão do iCS.

1. Objetivos

O Instituto Clima e Sociedade (iCS), em suas relações, cultura e trabalho programático, promove os valores de DI&E por meio de práticas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão racial e de gênero.

A PPDI&E do iCS tem como objetivos:

- **Promover uma cultura mais inclusiva e representativa**, garantindo que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas. O iCS considera central integrar os movimentos indígenas e os movimentos negros no ecossistema climático do Brasil, dada a importância dessas comunidades na luta contra as mudanças climáticas.
- **Promover e fortalecer as práticas de DI&E nas organizações donatárias**. O iCS apoia essas organizações na implementação de políticas de diversidade, inclusão e equidade, apoiando com -as a criar ambientes mais justos e acolhedores, onde todos se sintam valorizados e respeitados.
- Criar condições para que as organizações donatárias reflitam a **diversidade da sociedade, inclusive nas posições de liderança**, promovendo equidade e representatividade.
- **Beneficiar grupos minorizados** e se comprometer a direcionar suas políticas e ações para o benefício de grupos historicamente marginalizados, promovendo a justiça social e a equidade em todas as suas iniciativas.

2. Diretrizes

As Diretrizes são convergentes com a Missão do iCS de contribuir para que o Brasil alcance em 2030 o seu potencial de redução de emissões em 66%, resultando na Visão de alcançar Brasil carbono negativo com crescimento econômico e justiça social até 2100, compatível com a redução de 1.5°C.

Para atingir os objetivos propostos, a PPDI&E deve permear os processos e departamentos do iCS, a partir das seguintes diretrizes:

2.1 Transversalidade do tema de DI&E nos programas:

Promoção de parcerias e projetos que ensejem impacto nas temáticas de DI&E de forma transversal aos eixos programáticos do iCS, fortalecendo a interseccionalidade das pautas de diversidade.

2.2 Consonância com a Política Interna de DI&E:

Busca de pluralidade dentro das equipes internas, garantindo que esta se reflita nos programas e ações desenvolvidos. Incentivo para que DI&E seja amplamente praticada de forma integrada na rotina, processos, parcerias e ações nos programas do iCS, sempre com ampla divulgação em nome da transparência e da sensibilização de todas as partes envolvidas no processo.

2.3 Redução/ Eliminação de vieses inconscientes discriminatórios:

Manutenção de constante vigilância sobre os vieses inconscientes, criando mecanismos propositivos em todos os níveis de processos dentro do iCS e entre nossos parceiros e donatários de equiparação e promoção de inclusão.

2.4 Promoção da comunicação inclusiva:

Divulgação de forma ampla e consistente da atuação da PPDI&E em nome da garantia do exercício de DI&E, garantindo transparência e sensibilização. Promoção de uma comunicação inclusiva e empática, interna e externa, livre de estereótipos e de mensagens de conteúdo preconceituoso, discriminatório ou violento.

2.5 Estímulo a parcerias pautadas em DI&E:

O iCS reconhece seu papel no estímulo e apoio a ações de DI&E, respeitando a autonomia e características das organizações donatárias e parceiras. O iCS promove e lidera a aproximação com governos, organizações internacionais e nacionais, empresas e comunidades locais para o fortalecimento e ampliação da DI&E em diferentes contextos.

3. Compromissos

Pautado pelos Objetivos e pelas Diretrizes desta PPDI&E, o iCS busca promover os valores de equidade racial e de gênero no ecossistema climático por meio de compromissos bem definidos, que expressam os comportamentos, posturas e práticas desejadas, pactuações e responsabilidades necessárias, junto às organizações donatárias. São eles:

3.1. Fomento de Organizações donatárias representativas de grupos minorizados:

Promover representatividade de grupos minorizados no ecossistema climático, através de apoio técnico e financeiro específico a organizações.

3.2. Implementação de estratégias inclusivas e antirracistas nos processos e programas:

Avaliar as práticas e critérios de concessão de apoios existentes visando a redução/eliminação de vieses inconscientes discriminatórios. O processo de doação é revisto com um olhar de inclusão, garantindo apoio a organizações com saberes diversos e reduzindo vieses em todas as etapas, desde a proposta até a relatoria, na busca ativa de novas organizações donatárias.

Apoiar organizações donatárias e demais parceiros externos na jornada virtuosa, ética e moral de desenvolvimento de DI&E, com critérios de análise e concessão de doações e orientações que visem reduzir vieses em suas respectivas estruturas organizacionais, práticas e atuação em projetos de clima e sociedade.

3.3. Apoio e Aprimoramento Normativo e Fomento de Lideranças e Equipes Diversas nas Organizações Donatárias:

Incentivar a participação de pessoas negras e indígenas nas equipes dos projetos e das organizações, promovendo o empoderamento e protagonismo indígena e negro. A diversidade no quadro de pessoas colaboradoras e participantes é fomentada, com um foco em equipes plurais, incluindo lideranças, para garantir uma cultura organizacional inclusiva e equitativa.

3.4. Promoção de programas climáticos inclusivos:

Desenvolver estratégias para beneficiar grupos minorizados, incluindo as estratégias atuais do iCS como formação, campanhas e incidência, mas indo além delas, incluindo temas que urgem na agenda climática como Adaptação e Transição Energética Justa.

3.5 Coleta e análise de informações sobre DI&E dos programas e das organizações donatárias:

Estabelecimento de parâmetros para a coleta de dados relacionados a DI&E das organizações donatárias e projetos, visando melhores práticas.

Desenvolvimento de controle e monitoramento de informações através de censo anual, sobre perfis de gênero, raça, atuação e resultados, visando a ampliação das bases de dados existentes, com vistas a análises mais apuradas e melhores tomadas de decisão sobre programas apoiados.

3.6. Direcionar financiamento para DI&E:

Destinação de recursos para doações a projetos de organizações representativas de populações minorizadas, de forma transversal aos Eixos de Trabalho do iCS;

Busca de novos parceiros e financiadores para fortalecer e expandir as estratégias de programas de DI&E, garantindo recursos e apoio contínuos para a implementação de ações eficazes.

4. Responsabilidades:

4.1 Das organizações donatárias:

- Ser comprometido em DI&E nas temáticas de clima e sociedade, com plena autonomia na implementação de seus projetos, e empenhar esforços para uma atuação coerente e convergente com as orientações da PPDI&E.

4.2 Da Área Programática:

- Zelar pelo cumprimento da presente Política;
- Cumprir compromissos estabelecidos nesta Política através da atuação e relação com os donatários;
- Se familiarizar com os conceitos apresentados na seção “Conceitos e Siglas” deste documento.

4.3. Da Área de PMEL:

- Levantar parâmetros de coleta de dados relacionados a DI&E X Clima para adicionar ao controle e monitoramento;
- Oferecer sistematizações relevantes para a tomada de decisões institucionais referentes a DI&E;
- Buscar identificar indicadores que integrem a perspectiva de resultados em clima, sociedade e DI&E.

4.4 Do Núcleo Marielle Franco

- Analisar e propor eventuais ajustes nos instrumentos normativos do iCS que tratem sobre o tema diversidade, emitindo recomendação à Diretoria Executiva, caso aplicável.

4.5. Dos Líderes: Coordenadores, Gerentes e Diretores:

- Zelar pelo cumprimento da presente política, fornecendo condições para que os departamentos do iCS executem os compromissos;
- Adotar uma conduta exemplar em relação ao conteúdo desta Política, bem como no cuidado com o tema em sua prática de liderança diária.

4.6 Da Coordenação de Compliance:

- Analisar documentos, políticas afirmativas e quaisquer assuntos ou ações relacionados à diversidade e inclusão sob o âmbito jurídico, de maneira a resguardar a atuação do Instituto conforme a legislação aplicável;

- Apurar as denúncias registradas no Canal de Ética, contemplando o tema de diversidade e inclusão na Organização, alinhado às Diretrizes previstas nesta Política e ao Código de Conduta Ética.

4.7 Da Diretoria Executiva

- Propor e acompanhar a execução de projetos que melhorem as práticas de Diversidade, Inclusão e Equidade em todas as dimensões, tendo em vista o Plano Estratégico do iCS.

5. Conceitos e siglas

Ações Afirmativas: São medidas políticas ou institucionais que visam equilibrar a balança e acabar com a exclusão social, cultural e econômica de indivíduos pertencentes a grupos que sofrem qualquer tipo de discriminação.

Antidiscriminação ou Não Discriminação: Trata-se de um comportamento passivo, negativo, abstencionista, contrário à discriminação. Antidiscriminação ou não discriminação implica duas diretrizes básicas: 1. A abstenção de regras e práticas que direta ou indiretamente possam ter como efeito a discriminação; 2. A identificação e a extinção de quaisquer práticas administrativas e fontes de discriminação direta ou indireta. O princípio da antidiscriminação ou não discriminação pressupõe que basta não haver discriminação para que haja igualdade. No entanto, a experiência revela que em sociedades desfiguradas por séculos de discriminação generalizada não é suficiente que as instituições se abstenham de discriminar. Cabe uma ação afirmativa, positiva, comprometida com a promoção da equidade e da igualdade.

Antimachista: Conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades de gênero.

Antirracista: Conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais.

Assédio Moral: É uma forma de violência no ambiente corporativo que consiste na exposição prolongada e repetitiva das pessoas empregadas a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. Se dá por meio de comportamentos tendentes a humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente as pessoas trabalhadoras, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Branquitude: É um lugar de privilégios simbólicos, subjetivos, materiais que colaboram para a construção social, a reprodução e a perpetuação do preconceito racial, da discriminação racial e do racismo.

Classificação Racial: As recomendações internacionais são para que se adote sempre a autoclassificação em pesquisas ou registros que coletam dados sobre cor, raça, etnia ou outras características ligadas à identidade das pessoas. No Brasil, o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – utiliza cinco categorias: preta, parda, amarela, branca e indígena. Algumas instituições de pesquisa utilizam a categoria negro, como a soma das categorias preta e parda. É importante destacar que se recomenda que a classificação racial esteja amparada em uma ampla campanha de sensibilização e comunicação corporativa, por meio de várias mídias, visando criar um ambiente favorável à coleta dos dados e preparar as pessoas para responder corretamente à indagação sobre cor/raça.

Cor: A cor da pele, assim como a cor dos olhos e dos cabelos, é um dos aspectos que variam na espécie humana. Está ligada à quantidade de melanina existente no organismo, em função da necessidade de proteção orgânica face às características climáticas das diferentes regiões do planeta. No Brasil, a cor da pele é largamente empregada como critério para a classificação racial das pessoas. Desde 1872, data do primeiro recenseamento geral, os brasileiros foram classificados de acordo com diferentes categorias cromáticas.

Direitos Humanos: Normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Os direitos humanos regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.

DI&E: Acrônimo para diversidade, inclusão e equidade.

Discriminação: No âmbito do trabalho, de acordo com a convenção 111 da OIT, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. O conceito abrange ações e tratamentos injustos, negativos e muitas vezes violentos, voltados contra uma pessoa ou grupo de pessoas, pelas características que apresentam, como cor/raça, identidade de gênero, orientação afetivo-sexual etc.

Diversidade: Segundo o *Greater Good Science Center*, é um termo que se refere tanto a um fato óbvio da vida humana – ou seja, de que existem muitos tipos diferentes de pessoas –, como à ideia de que essa diversidade impulsiona a vitalidade e inovação cultural, econômica e social.

Equidade: Trata-se do reconhecimento imparcial do direito de cada pessoa, usando a equivalência para que todas se tornem iguais. A equidade adapta a regra para um determinado caso específico, a fim de deixá-la mais justa, ou seja, trata desigualmente os desiguais para diminuir os efeitos da desigualdade.

Estereótipos: São rótulos sociais. Referem-se a certo conjunto de características atribuídas a todas as pessoas de um determinado grupo social. É, portanto, uma generalização e uma simplificação.

Etnia: É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídos a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e costumes).

Étnico-Racial: Grupo de pessoas que se identificam ou são identificadas umas com as outras, com base em semelhanças culturais ou biológicas, ou ambas, reais ou presumidas.

Gênero: Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens cis e trans, mulheres cis e trans, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.

Grupos Minorizados: Segmentos sociais que, independentemente da proporção numérica, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de liderança etc.) e política. Exemplos: povos indígenas, quilombolas, comunidade LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, pessoas negras, dentre outros grupos historicamente excluídos.

Identidade de Gênero: Gênero com o qual uma pessoa se reconhece, que pode ou não estar de acordo com o gênero atribuído no seu nascimento. Trata-se de como cada pessoa se autoidentifica.

Inclusão: Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.

Justiça Climática: Movimento global que busca uma divisão mais justa das responsabilidades no combate à emergência climática, por intermédio da conversão de investimentos dos países que mais exploram recursos do planeta para os países menos industrializados e com pessoas em situação de maior vulnerabilidade, visto que danos causados ao meio ambiente e consequentes efeitos, como secas severas, enchentes e ondas de calor, têm impactos mais intensos nessas localidades.

Pessoas Negras: A soma de pessoas autodeclaradas pretas e pardas.

Partes Interessadas (Stakeholders): São todos os públicos relevantes, sejam internos ou externos, que consistem em pessoas, grupos, organizações, associações e outros atores que influenciam ou são influenciados pelas atividades, produtos e serviços do Instituto, e podem ser impactados por suas decisões, ações e desempenho. São exemplos de Partes Interessadas (Stakeholders), mas não se limitam à: fornecedores, investidores, colaboradores, comunidades locais, imprensa, organizações da sociedade civil.

Preconceito: Trata-se de um pré-julgamento – literalmente, "pré-conceito". É um conjunto de opiniões subjetivas e superficiais sobre determinada pessoa ou grupo de pessoas, não baseadas em uma experiência real ou na razão. O preconceito não tem fundamento crítico ou lógico.

Raça: É o conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes (geralmente expressadas pela cor da pele). Ou seja, raça é a marca física de uma cultura.

Racismo: Crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito a uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir o acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e/ou uma raça.

Racismo Ambiental: É a prática de direcionar desproporcionalmente impactos ambientais negativos, como poluição, lixo tóxico e falta de acesso a recursos naturais, a comunidades racialmente marginalizadas e de baixa renda. Isso resulta em desigualdades ambientais, ou seja, esses grupos sofrem mais com problemas de saúde, degradação ambiental e falta de acesso a ambientes seguros e limpos.

Transição Justa: De acordo com a Agência Internacional de Energia Renovável (IRENA), "a transição justa visa assegurar que os benefícios das transformações para uma economia de baixo carbono sejam amplamente compartilhados, ao mesmo tempo que apoia aqueles que podem enfrentar desafios na transição. Envolve políticas e estratégias que promovem uma transição inclusiva e equitativa, abordando as necessidades dos trabalhadores, comunidades e outras partes interessadas impactadas". Essa definição destaca a importância de uma abordagem inclusiva e equitativa, que garanta que nenhuma pessoa seja deixada para trás durante a mudança para energias mais sustentáveis.

Vieses Inconscientes: Segundo a neurociência, são mecanismos resultantes da formação e da organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Quando se associa um juízo de valor a um viés inconsciente, podem ser gerados preconceitos e discriminações.

6. Disposições Gerais

Esta Política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda, e submetida à aprovação do Conselho Deliberativo do iCS.