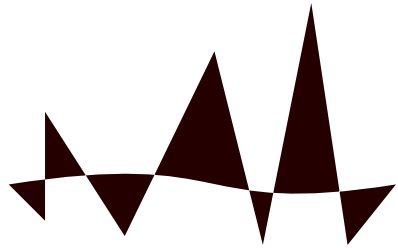




**POLÍTICA  
INSTITUCIONAL  
DE DIVERSIDADE,  
EQUIDADE  
E INCLUSÃO (DEI)**



**TATURANA**

cinema e impacto social

**POLÍTICA  
INSTITUCIONAL  
DE DIVERSIDADE,  
EQUIDADE E  
INCLUSÃO (DEI)**



## **OBJETIVO**

O objetivo dessa Política Institucional sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) é fornecer parâmetros e orientações para criação e manutenção de um ambiente de trabalho plural, saudável e seguro para todas as pessoas colaboradoras (internas e externas) que se relacionam com o Instituto Taturana. Para atender a este objetivo busca-se estimular a pluralidade, a paridade e a boa convivência, bem como, prevenir violações de direitos humanos e fundamentais, sempre em conformidade com princípios da organização, normas internas e a legislação vigente no Brasil.

## **APLICABILIDADE**

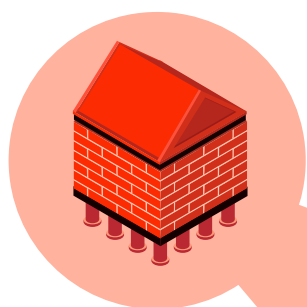
As diretrizes dessa Política se aplicam a todas as pessoas colaboradoras do Instituto Taturana, em qualquer nível hierárquico, servindo também de inspiração para a construção de demais relacionamentos e parcerias externas estabelecidas.





# PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DESTA POLÍTICA INSTITUCIONAL:

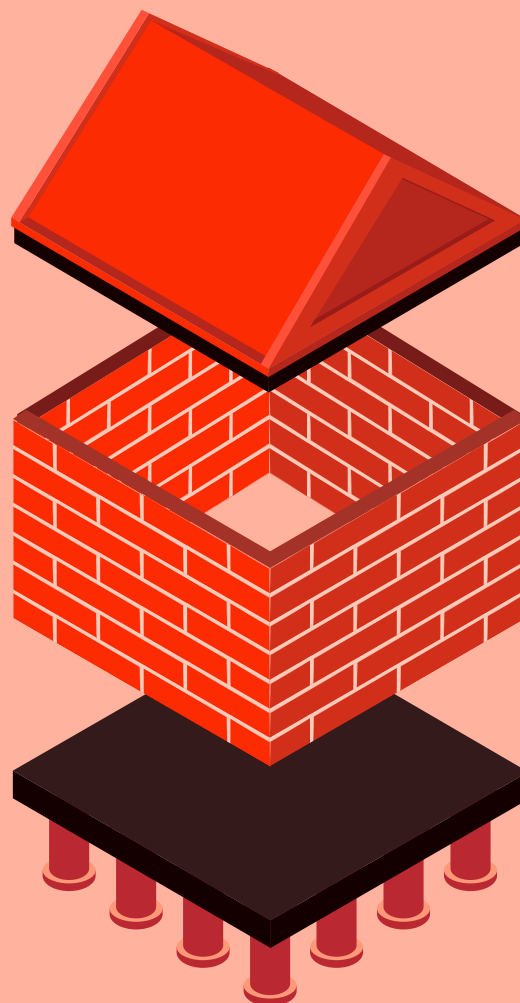
Diversidade Intencional, Respeito Irrestrito, Justiça Material e Compromisso Ético.



Todas as pessoas colaboradoras do Instituto Taturana, em qualquer nível hierárquico, servindo também de inspiração para a construção de demais relacionamentos e parcerias externas estabelecidas.

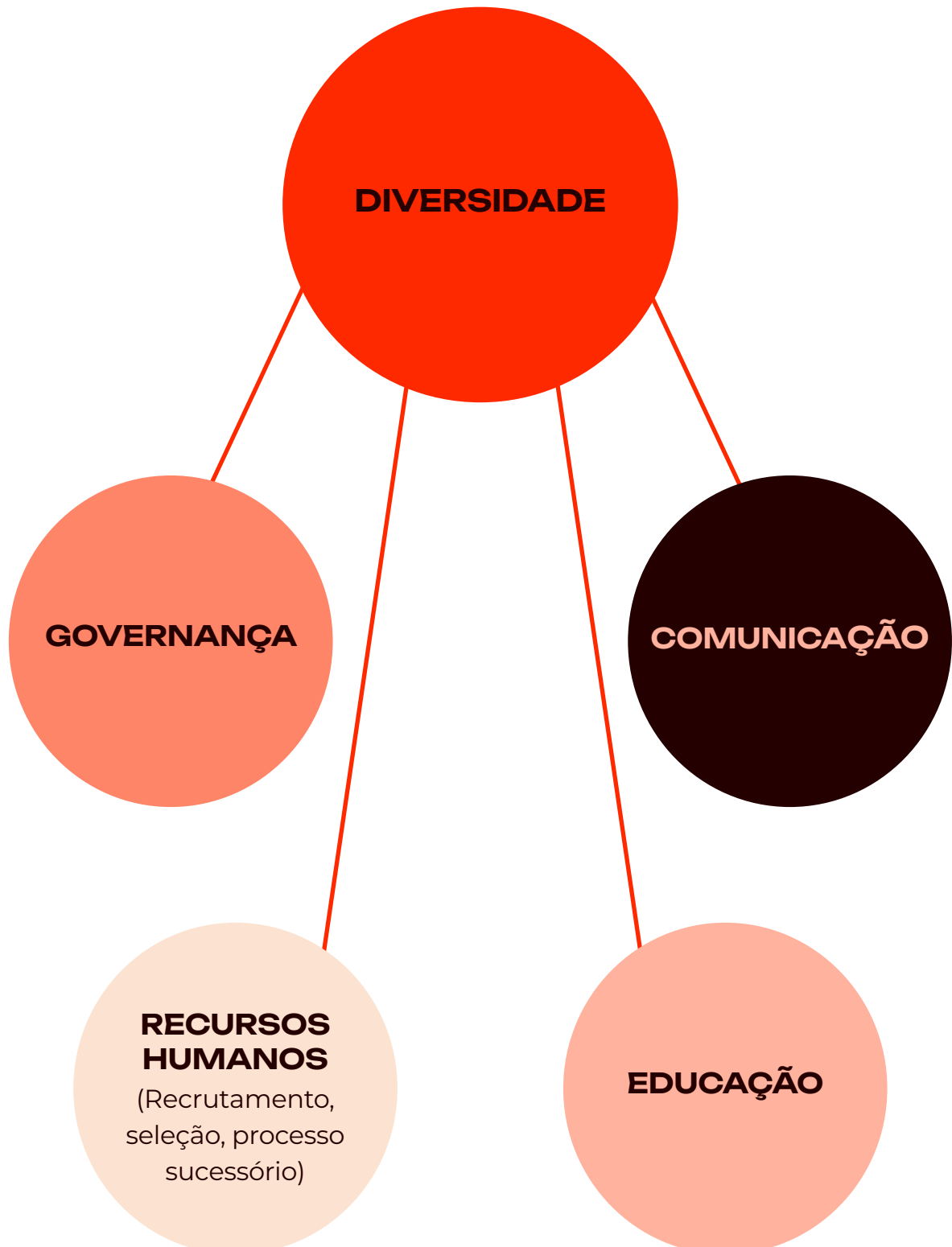
Ser parâmetro e orientar para criação e manutenção de um ambiente de trabalho plural, saudável e seguro para todas as pessoas colaboradoras e que se relacionam com o Instituto Taturana.

- Diversidade intencional
- Respeito Irrestrito
- Justiça material
- Compromisso ético





# DIRECIONAMENTO DAS AÇÕES





## **ESTA POLÍTICA DETERMINA:**

- **Ações de Governança para a Diversidade**

1. A criação do Comitê Institucional de Diversidade Taturana.

1.1. Este Comitê de natureza consultiva será composto por um grupo de 03 (três) a 05 (cinco) pessoas voluntárias e de variados níveis institucionais. Trata-se de um comitê de caráter preventivo, educativo e propositivo, sem se abster de deliberar em situações que firam os pressupostos desta Política, em termos de violações de Direitos Humanos Fundamentais, com especial atenção para os grupos socialmente subrepresentados.

1.2. A estrutura burocrática do Comitê será enxuta, contando apenas com as funções de Coordenação e Secretariado, assumidas pelos próprios componentes, através de critério de escolha por eles definido.

1.3. A fim de atingir todos os seus objetivos, este Comitê tem liberdade para propor reconfigurações específicas de atuação de acordo com a pertinência da pauta a ser trabalhada. Isto significa dizer que o Comitê poderá convocar especialistas e consultores externos como apoio para análises e decisões de temas sob sua responsabilidade, zelando pela integridade e confidencialidade dos trabalhos.



1.4. O Comitê acompanhará os processos de gestão de Recursos Humanos (RH) recomendando e validando ações pró-Diversidade na entrada, durante a permanência na organização e promoção de pessoas oriundas dos grupos socialmente subalternizados.

1.5. O Comitê realizará reuniões bimensais (em torno de duas horas), ou, atipicamente, mediante demanda emergente. Alterações desta regularidade deverão ter aquiescência de todos os membros e serem registradas em Ata.

1.6. Os membros do Comitê de Diversidade terão mandato de 2 (dois) anos. Ao final de cada mandato, o Comitê apresentará à Diretoria e time um relatório contendo todas as atividades realizadas no período, bem como, dificuldades identificadas, sugestões diversas e propostas de atualização das ações do Comitê.

1.7. O Comitê terá responsabilidade e autonomia para deliberar sobre a destinação de 50% dos recursos financeiros anuais destinados ao desenvolvimento da equipe, indicando ações diversas orientadas para a consolidação da Diversidade e Equidade na organização. Este percentual cobrirá ações de formação e treinamento, bem como outras iniciativas julgadas pertinentes à pauta da Diversidade.

1.8. Diante da necessidade, o Comitê será o elo, enquanto apoio e encaminhamento, entre pessoas do time e operadores jurídicos quando identificadas



questões que se enquadrem na esfera criminal.

1.9 Havendo denúncia de que alguém do Comitê esteja envolvido em atos de violação, de natureza criminal ou não, dos pressupostos desta Política de Diversidade, a pessoa denunciada deverá ser afastada de suas funções no Comitê, e seu lugar será ocupado por outra pessoa convidada pelos demais membros.

2. Caberá ao Comitê a criação e manutenção de encontros para atualização do tema “Diversidade”. Conversas transparentes, abertas e empáticas que considerem as dificuldades com pautas específicas, as necessidades de aprofundamento em temas, a partilha de conhecimentos e alinhamento de estratégias institucionais para assuntos pertinentes à pauta. Sugere-se a realização de pelo menos 4 (quatro) encontros temáticos anuais.

## • **Ações para Recrutamento, seleção, promoção e processos sucessórios**

1. As decisões sobre preenchimento de vagas serão precedidas por uma consulta a um Mapa Demográfico organizacional atualizado.

2. As demandas de Diversidade identificadas no mapa serão contempladas para as decisões de escolha das a) pessoas que comporão o time, b) para promoções, e para escolha de c) quem será preparado para ocupar os cargos de mais alto nível de decisão institucional.





3. A atribuição combinada de pontos orientada para a) competências e b) marcadores sociais de diferença, em que se atribui pontos a cada um destes atributos, será critério de referência para os procedimentos de seleção e promoção. 01 (hum) ponto para cada atributo que a pessoa candidata possuir ou se enquadrar até que os percentuais de raça e gênero sejam paritários dentro da organização.

4. Ações de fortalecimento à Diversidade institucional adotadas por pessoas colaboradoras funcionarão como um indicador positivo na avaliação de desempenho individual e de equipe, com atribuição de pontos de acordo com o modelo de Avaliação de Desenvolvimento adotado.

5. Definição de 40% (quarenta por cento) enquanto percentual mínimo de diversificação para as categorias de raça e gênero na composição do Conselho Consultivo, Associados e Colaboradores e 33% (trinta e três por cento) para a diretoria.

## • **Ações Educativas e Treinamentos no campo da Diversidade**

1. Que os parâmetros da Diversidade sejam transversais a todos os cursos, conteúdos e demais formatos educativos promovidos pelo Instituto Taturana.

2. Para além de palestras com exposição de conteúdos, que sejam também realizadas outras formas criativas e ativas de desenvolvimento do letramento para a Diver-



idade como oficinas, seminários, rodas de conversa, trilhas de aprendizagem (online, híbridas ou presenciais). A cada semestre deverá ser realizada pelo menos uma iniciativa formativa para a Diversidade.

3. Que sejam direcionados esforços para a complementação educacional (como cursos técnicos, de idiomas, habilidades sociais, comunicação, mentorias, aceleração de carreira, gestão do tempo, de curta e média duração em áreas diversas) facilitando a ascensão e desenvolvimento de pessoas do time com histórico de desvantagem econômica-social, visando maximizar o potencial delas e qualificar ainda mais os resultados do Instituto.

4. As atividades formativas e de capacitação no campo da Diversidade serão custeadas pelos recursos financeiros previstos anualmente para o desenvolvimento de pessoal.

## **RESPONSABILIDADES E PRAZOS**

A responsabilidade pela gestão, monitoramento, aplicação e atualização desta Política de Diversidade cabe a Diretoria do Instituto Taturana em alinhamento com seu Conselho Consultivo e em cooperação com todas as pessoas colaboradoras, conforme apresentado na tabela a seguir:



<b>Iniciativa</b>	<b>Responsável</b>	<b>Prazo para Implementação e Atuação</b>	<b>Avaliação</b>
Criação do Comitê de Diversidade	Diretoria / Governança	Implementação até Jun2025	
Funcionamento do Comitê	Coordenação e Membros	Atuação por 2 anos	Após o mandato de 2 anos
Ações de Governança	Diretoria	Definição de calendário para início das ações até Jun2025	Anual
Ações em RH	Diretoria (podendo haver designação de pessoa específica para responder) e Comitê de Diversidade	Implementação das ações a partir de Jun2025	anual
Ações de Comunicação	Liderança da área e Diretoria	Atuação a partir de Jun2025	Quando da realização da Avaliação de Desempenho Anual
Ações Educativas	Diretoria e Comitê de Diversidade	Atuação a partir de Jun2025	Anual
Encontros Temáticos	Comitê de Diversidade em articulação com a Diretoria, e apoio da Comunicação	Definição de calendário entre Junho e Julho de 2025	Anual
Revisão desta Política	Diretoria e Comitê de Diversidade	Após 2 anos da implementação das ações	A cada 5 anos, salvo o surgimento de demanda específica.



# **CONDUTAS NÃO TOLERADAS POR VIOLAREM PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE**

## **1. Expressão de preconceitos**

O preconceito trata-se de uma ideia ou crença generalista, pré-formatada e distorcida sobre determinadas pessoas ou grupos. Quando esta crença é apresentada, sem constrangimentos, como uma opinião, esta atitude pode tanto desinformar sobre temas, bem como, contribuir para a aceitabilidade de práticas discriminatórias, excludentes e injustas. Por seu potencial destrutivo, a expressão de preconceitos não deve ser admitida, sugerindo-se como antídoto a educação social, ampliação de conhecimentos, horizontes e responsabilização.

## **2. Atitudes discriminatórias**

Discriminar é um ato de separar que pode tanto pode prejudicar ou beneficiar pessoas e grupos. Diferentemente do preconceito, a discriminação depende de uma conduta de ação, um tratamento diferenciado. O tipo de discriminação não tolerada, obviamente, são todas aquelas negativas que infligem algum tipo de prejuízo, subalternização ou opressão a quem figura como seu alvo. Através de comportamentos e também falas, as discriminações tem efeito devastador para grupos e pessoas.



### **3. Comportamentos Institucionais Abusivos**

O comportamento institucional abusivo se traduz pelo exercício indevido da autoridade ou do poder investido no cargo ou posição hierárquica. Seja no estabelecimento de metas e resultados, em momentos de orientação/chamadas de atenção, padrões de comunicação, ou outros comportamentos que podem ser caracterizados como excessivos e violentos. A razoabilidade, o bom senso, a educação e o respeito devem sempre pautar as relações, ainda que em situações de conflito, tensão e discordância de ideias.

### **4. Microagressões**

As microagressões tratam-se de comentários, perguntas e pequenas ações hostis que questionam ou desqualificam, de maneira velada e rotineira, pessoas ou grupos sociais subalternizados. Geralmente, justificadas como “brincadeiras” são extremamente nocivas aos relacionamentos interpessoais.

### **5. Comportamentos violentos diversos**

Tom de voz inadequado, atitudes ríspidas e vexatórias desproporcionais, comentários jocosos ou não sobre o corpo e aparência de outras pessoas, falas intimidativas, ameaçadoras e constrangedoras.



## 6. Assédio Moral

O assédio moral se caracteriza por comportamentos e práticas abusivas inaceitáveis, seja em uma única ocorrência ou de forma reiterada, direcionado a uma pessoa ou grupo de pessoas e que atenta contra a dignidade humana, visando constranger, inferiorizar, excluir, abalar psicologicamente ou humilhar, publicamente ou não. No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ocorrer de forma horizontal (entre pessoas sem posição de subordinação entre si), vertical (entre pessoas com relação hierárquica descendente - assédio moral praticado por líderes contra seus subordinados, ou entre pessoas com relação hierárquica ascendente - assédio praticado por subordinados e direcionado aos seus líderes) ou na forma mista (o assédio vem tanto de líderes quanto de colegas sem relação de subordinação).

São exemplos de situações que podem configurar assédio moral a qualquer um de nossos públicos:

- Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, falas e decisões;
- Sobrecarregar com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a uma pessoa, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais presentes;
- Delegar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;



- Praticar ou endossar bullying e cyberbullying;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito da pessoa;
- Não levar em conta problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Buscar impor padrões de aparência (exigir ou proibir certos cortes de cabelo feminino ou masculino, uso ou não de barba, tipos de penteados, e outras dimensões de aparência e estilo);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos e redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente a pessoa para que não haja comunicação com os demais;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais pares;



- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

## **7. Assédio Sexual**

É toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. Nas situações em que se configura o assédio sexual, há uma finalidade ou conotação de volúpia, lascívia, luxúria, libertinagem, erotismo, sensualidade ou vulgaridade. Também, pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que as intenções não sejam alcançadas e obtidas pelo assediador.

Conforme previsto na legislação brasileira, o assédio sexual se configura uma prática delituosa, e decorre do ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem





ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

São exemplos de situações, com conotação sexual, válidas tanto para interações presenciais como virtuais, que podem configurar assédio:

- Insinuações, explícitas ou veladas;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, inclusive por mensagens;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre o tema;
- Narração de piadas ou uso de expressões vulgares em conversas;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes ou insistentes;
- Pressão para participar de encontros ou saídas;
- Exibicionismo;



- Criação de um ambiente pornográfico.

Importante ressaltar que atitudes como cordialidade e amizade entre as pessoas não se confundem com comportamentos assediosos. O desconforto sentido pela própria vítima ou às vezes por quem testemunha a situação é um indicativo de que cabe mais observação e compreensão da qualidade do relacionamento estabelecido entre as pessoas. Lembrando sempre: não é não!

## **8. Condutas Violentas tipificadas:**

Violência física é se valer de força física contra alguém com objetivo de cercear liberdade de ir e vir, causar lesão ou sofrimento, ou qualquer outra forma que lese a integridade física de pessoas.

Violência psicológica é a conduta que deliberadamente degrada as relações pessoais, causando prejuízo emocional à vítima ao atentar contra sua autoestima (maculando sua imagem, discriminando suas características pessoais ou seu sistema de crenças), através de constrangimentos, ameaças, ações de isolamento ou de perseguição pessoal, e diversas outras condutas impróprias que cerceiam o bem estar da vítima no ambiente.

Violência patrimonial é a subtração e/ou destruição (parcial ou total) de pertences de uma pessoa, de uma organização ou de um grupo, visando causar transtornos ou limitações de direitos e garantias.



**9. A existência de um único episódio de violência tipificada já é suficiente para apuração dos fatos e consequente aplicação das medidas necessárias.**

## **10. Outras Conduitas Delituosas Lesivas**

Além das condutas já mencionadas, são absolutamente preocupantes e, por consequência, reprováveis, condutas que envolvam pornografia infantil, escravidão moderna, tratamento negligente e exploração comercial ou criminosa de qualquer pessoa em nossa sociedade, especialmente em desfavor de públicos vulneráveis. Pessoas colaboradoras, associadas ou em parceria com o Instituto Taturana devem prevenir, denunciar e combater todos estes tipos de situações.



**TATURANA**

cinema e impacto social