TATURANA
cinema e impacto social

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

TATURANA

cinema e impacto social

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

OBJETIVO

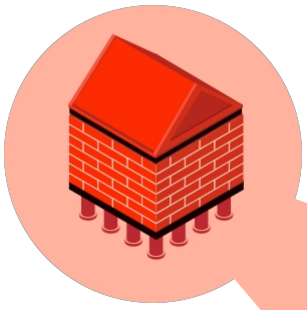
El objetivo de esta Política Institucional de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es proporcionar parámetros y directrices para crear y mantener un ambiente de trabajo plural, saludable y seguro para todos los empleados (internos, externos y externos).
y organizaciones externas) que se relacionan con el Instituto Taturana. Para cumplir este objetivo, se pretende fomentar la pluralidad, la diversidad y la buena convivencia, como prevenir las violaciones de los derechos humanos y , siempre de acuerdo con los principios de la organización, las normas internas y la legislación vigente en Brasil.

APLICABILIDAD

Las directrices de esta Política se aplican a todas las personas que trabajan en el Instituto Taturana, en cualquier nivel jerárquico, y también sirven de inspiración para la construcción de otras relaciones y asociaciones externas.

PRINCIPIOS ESTRUCTURADORES DE ESTA POLÍTICA INSTITUCIONAL:

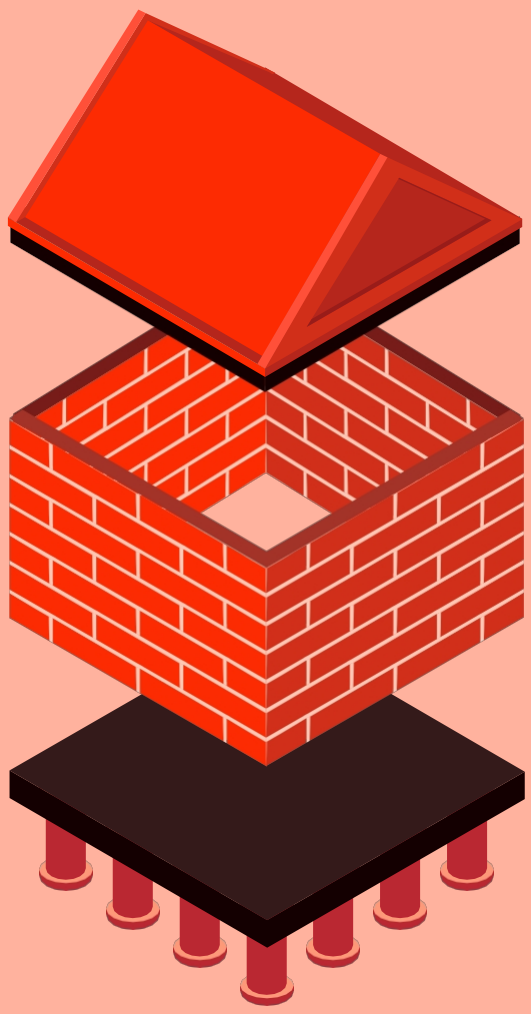
Diversidad intencional, respeto sin restricciones, justicia material y compromiso ético.



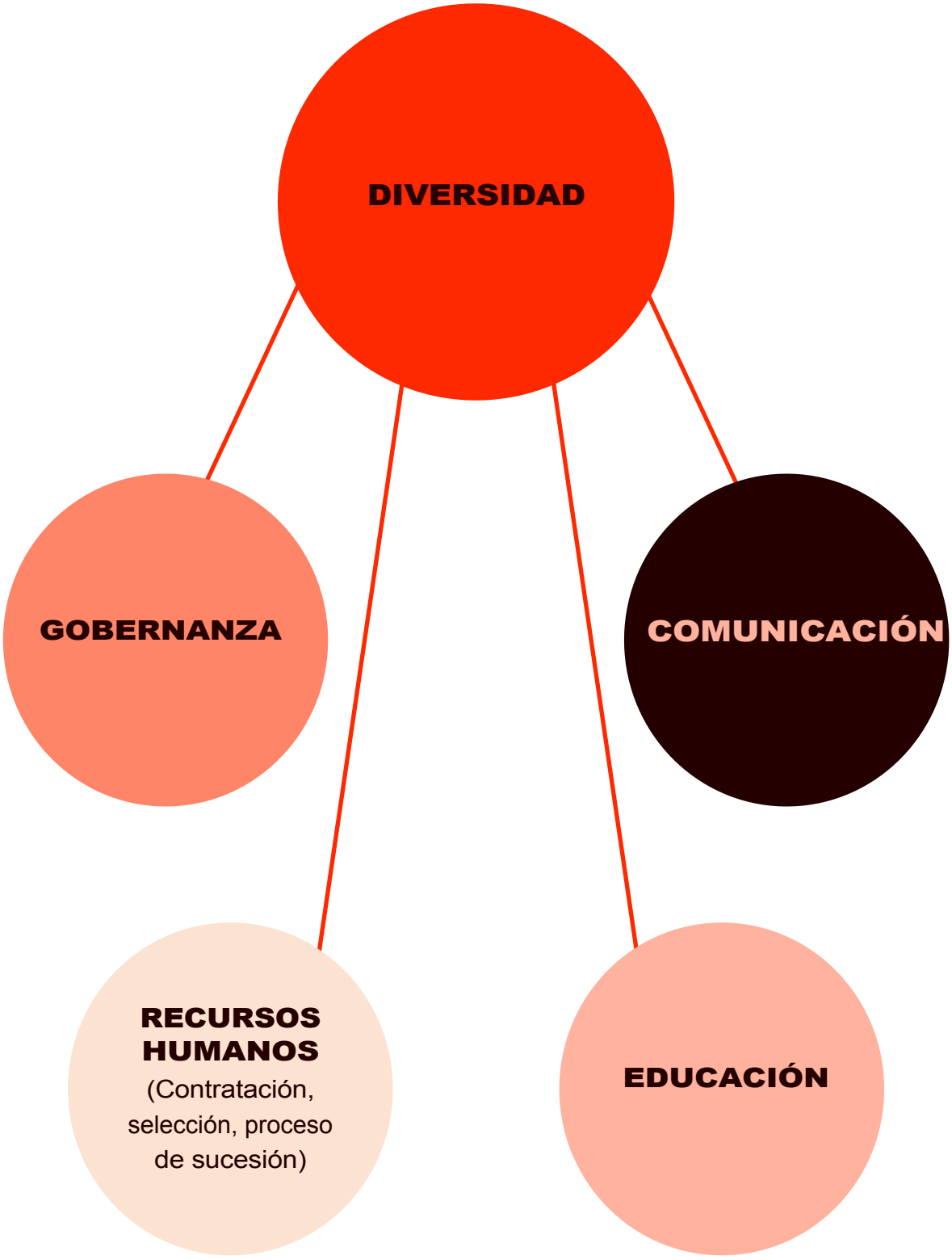
Todas las personas que colaboran con el Instituto Taturana, a cualquier nivel jerárquico, y que también sirven de inspiración para
la creación de otras relaciones y el establecimiento de asociaciones externas.

Ser parámetro y guía en la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo plural, saludable y seguro para todos los empleados
y relacionados con el Instituto Taturana.

- Diversidad intencionada
- Respeto sin restricciones
- Justicia material
- Compromiso ético



ACCIONES ESPECÍFICAS



DETERMINA ESTA POLÍTICA:

- **Acciones de gobernanza para la diversidad**

1. La creación del Comité de Diversidad Institucional Taturana.

1.1. Este comité consultivo estará formado por un grupo de tres a cinco voluntarios de diversos niveles institucionales. Se
-Se trata de una comisión preventiva, educativa y propositiva, sin abstenerse de deliberar en situaciones que vulneren los presupuestos de esta Política, en materia de violaciones de Derechos Humanos Fundamentales, con especial atención a los colectivos socialmente subrepresentados.

1.2. La estructura burocrática del Comité será reducida, con sólo las funciones de Coordinación y Secretaría, que serán asumidas por los propios miembros, según criterios que ellos mismos elegirán.

1.3. Para alcanzar todos sus objetivos, este Comité es libre de proponer reconfiguraciones específicas de su trabajo en función de la pertinencia de la agenda sobre la que deba trabajar. Esto significa que el Comité podrá recurrir a expertos y consultores externos como apoyo para los análisis y decisiones sobre los temas de su , garantizando al mismo tiempo la integridad y confidencialidad de los trabajos.

1.4. El Comité supervisará los procesos de gestión de Recursos Humanos (RRHH), recomendando y validando acciones a favor de la diversidad a su entrada, durante su permanencia en la organización y la promoción de personas de colectivos socialmente subalternos.

1.5. El Comité celebrará reuniones bimensuales (de unas dos horas) o, atípicamente, cuando . Los cambios en esta periodicidad deberán ser acordados por todos los miembros y constar en acta.

1.6. Los miembros del Comité de Diversidad ejercerán su mandato durante dos años. Al final de cada , el Comité presentará al Consejo de Administración y al equipo un informe con todas las actividades realizadas durante el periodo, así como las dificultades detectadas, las distintas sugerencias y las propuestas para actualizar las acciones del Comité.

1.7. El Comité tendrá la responsabilidad y autonomía para decidir sobre la asignación del 50% de los recursos financieros anuales destinados al desarrollo del equipo, indicando diversas acciones dirigidas a consolidar la Diversidad y la Equidad en la organización. Este porcentaje abarcará acciones de educación y formación, así como otras iniciativas que se consideren pertinentes para la agenda de Diversidad.

1.8. Cuando surja la necesidad, el Comité será el enlace, en términos de apoyo y derivación, entre las personas del equipo y los operadores jurídicos cuando se identifiquen

cuestiones que entran en el ámbito penal.

1.9 En caso de denuncia de que alguien del Comité implicado en actos de violación, delictivos o no, de las exigencias de esta Política de Diversidad, la persona denunciada será apartada de sus funciones en el Comité y su lugar será ocupado por otra persona invitada por los demás miembros.

2. El Comité será responsable de crear y mantener reuniones para actualizar el tema "Diversidad". Conversaciones transparentes, abiertas y empáticas que tengan en cuenta las dificultades con agendas específicas, la necesidad de profundización de los temas, el intercambio de conocimientos y la alineación de las estrategias institucionales para las cuestiones pertinentes a la agenda. Sugerimos la realización de por lo menos 4 (cuatro) reuniones temáticas al año.

• Acciones para los procesos de reclutamiento, selección, promoción y sucesión

1. Las decisiones sobre la provisión de vacantes irán precedidas de la consulta de un Mapa Demográfico de la organización actualizado.

2. Las demandas de diversidad identificadas en el mapa se tendrán en cuenta a la hora de decidir el
a) las personas que formarán el , b) para los ascensos, y para elegir c) a quienes estarán preparados para ocupar los más altos cargos institucionales de decisión.

3. La concesión combinada de puntos orientada a a) competencias y b) marcadores sociales de diferencia, en los que se otorgan puntos por cada uno de estos atributos, serán los criterios de referencia para los procedimientos de selección y promoción. 01 (un) punto por cada atributo que el candidato posea o cumpla hasta que los porcentajes de raza y género se igualen dentro de la organización.

4. Las acciones emprendidas por los empleados para reforzar la Diversidad institucional funcionarán como un indicador positivo en las evaluaciones del rendimiento individual y de equipo, otorgándose puntos según el modelo de Evaluación del Desarrollo adoptado.

5. Definición del 40% (cuarenta por ciento) como porcentaje mínimo de diversificación para las categorías de raza y género en la composición del Consejo Consultivo, Asociados y Colaboradores y del 33% (treinta y tres por ciento) para el Consejo de Administración.

• Acciones educativas y formación en el ámbito de la diversidad

1. Que los parámetros de la Diversidad sean transversales a todos los cursos, contenidos y otros formatos educativos promovidos por el Instituto Taturana.

2. Además de las clases magistrales con presentación de contenidos, también deberían llevarse a cabo otras formas creativas y activas de desarrollar la alfabetización de Diver-.

Entre ellas se incluyen talleres, seminarios, círculos de conversación y rutas de aprendizaje (en línea, híbridas o presenciales). Cada semestre debe celebrarse al menos una iniciativa de formación en Diversidad.

3. Que se dirijan los esfuerzos hacia la complementación educativa (como cursos técnicos, de idiomas, de habilidades , de comunicación, de tutoría, de desarrollo profesional, de gestión del , de corta y media duración en diferentes áreas), facilitando el ascenso y el desarrollo de las personas del equipo con un historial desventaja económica y social, con vistas a maximizar su potencial y cualificar aún más los resultados del Instituto.

4. Las actividades de formación y capacitación en el ámbito de la Diversidad se financiarán con cargo a los recursos financieros destinados cada año al desarrollo del personal.

RESPONSABILIDADES Y PLAZOS

La responsabilidad de la gestión, seguimiento, aplicación y actualización de esta Política de Diversidad recae en el Consejo de Administración del Instituto Taturana, en sintonía con su Consejo Asesor y en cooperación con todos los colaboradores, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Iniciativa	Responsable	Plazo de aplicación y actuación	Evaluación
Creación del Comité de la Diversidad	Consejo de Administración / Gobernanza	Aplicación por Jun2025	
Funcionamiento del Comité	Coordinación y miembros	2 años de trabajo	Tras el mandato de 2 años
Medidas de gobernanza	Consejo de Administración	Definición de un calendario para iniciar las acciones antes de junio de 2025	Anual
Acciones de RRHH	Consejo de Administración (se puede nombrar a una persona específica) y Comité de Diversidad	Ejecución de las acciones a partir de Jun2025	anual
Acciones de co-comunicación	Dirección y gestión de área	Actuación a partir de Jun2025	Cuando se lleve a cabo la Evaluación Anual de Resultados
Acciones educativas	Consejo de Administración y Comité de Diversidad	Actuación a partir de Jun2025	Anual
Reuniones temáticas	Comité de Diversidad, en colaboración con la Dirección, y apoyo de Comunicación	Definición del calendario entre junio y julio de 2025	Anual
Revisión de esta política	Consejo de Administración y Comité de Diversidad	Tras 2 años de aplicación de las medidas	Cada 5 años, salvo que surja una demanda específica.

CONDUCTAS NO TOLERADAS POR VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD

1. Expresión de prejuicios

Los prejuicios son ideas o creencias generalizadas, preformateadas y distorsionadas sobre determinadas personas o grupos. Cuando esta creencia se presenta sin restricciones como una opinión, esta actitud puede tanto desinformar sobre temas como contribuir a la aceptación de prácticas discriminatorias, excluyentes e injustas. Debido a su potencial destructivo, no debe tolerarse la expresión de prejuicios, y se sugiere como antídoto la educación social, la ampliación de conocimientos y horizontes y la responsabilidad.

2. Actitudes discriminatorias

La discriminación es un acto de separación que puede perjudicar o beneficiar a personas y grupos. A diferencia del prejuicio, la discriminación depende de un curso de acción, un trato diferenciado. El tipo de discriminación que no se tolera, por supuesto, es toda negativa que inflige algún tipo de daño, subordinación u opresión al objetivo. A través del comportamiento y también del discurso, la discriminación tiene un efecto devastador en grupos y personas.

3. Abu- sive Comportamientos institucionales

El comportamiento institucional abusivo es el ejercicio indebido de la autoridad o el poder que confiere el puesto de trabajo o la posición jerárquica. Ya sea en la fijación de objetivos y resultados, la orientación, la exigencia de atención, las pautas de comunicación u otros comportamientos que pueden calificarse de excesivos y violentos. La sensatez, el sentido común, la cortesía y el respeto deben guiar siempre las relaciones, incluso en situaciones de conflicto, tensión y desacuerdo.

4. Microagresiones

Las microagresiones son comentarios hostiles, preguntas y pequeñas acciones que cuestionan o descalifican, de forma velada y rutinaria, a personas o grupos sociales subalternizados. Generalmente justificadas como "bromas", son extremadamente perjudiciales para las relaciones interpersonales.

5. Diversos comportamientos violentos

Tono de voz inadecuado, actitudes desproporcionadamente duras y vejatorias, comentarios jocosos o poco amables sobre el cuerpo y el aspecto de otras personas, discurso intimidatorio, amenazador y vergonzoso.

C. 6ssć®io MoĽΘl

El acoso moral se caracteriza por comportamientos y prácticas abusivas inaceptables, ya sea de forma aislada o repetida, dirigidas a una persona o grupo de personas y que atentan contra la dignidad humana, con el objetivo de avergonzarlas, inferiorizarlas, excluirlas, sacudirlas psicológicamente o humillarlas, ya sea públicamente o no. En el , el acoso puede producirse de forma horizontal (entre personas que no están subordinadas entre sí), vertical (entre personas en una relación jerárquica descendente -acoso practicado por los líderes contra sus subordinados-, o entre personas en una relación jerárquica ascendente -acoso practicado por subordinados y dirigido a sus líderes-) o de forma mixta (el acoso procede tanto de líderes como de compañeros que no están subordinados entre sí).

Estos son ejemplos de situaciones que podrían constituir acoso moral a cualquiera de nuestros públicos:

- Retirar la autonomía o impugnar declaraciones y decisiones en cualquier momento;

- Sobrecargar a una persona con nuevas tareas o quitarle carga de trabajo habitual, provocando un sentimiento de inutilidad e incompetencia;

- Ignorar la presencia del acosador, dirigiéndose únicamente a los demás presentes;

- Delegue tareas humillantes;

- Gritar o hablar de forma irrespetuosa;

- Practicar o respaldar el acoso y el ciberacoso;

- Difusión de rumores o propagación de rumores ofensivos sobre la persona;

- No tengas en cuenta los problemas de salud;

- Criticar la vida privada de la víctima;

- Intentar imponer normas de apariencia (exigir o prohibir determinados cortes de pelo masculinos o femeninos, el uso o no de barba, tipos de peinados y otras dimensiones de la apariencia y el estilo);

- Asignación de apodos peyorativos;

- Imposición de castigos vejatorios (bailes, regalos);

- Publicar mensajes despectivos en grupos y redes sociales;

- Evitar la comunicación directa, dirigiéndose a la víctima sólo por correo electrónico, notas o terceras personas y otras formas de comunicación indirecta;

- Aislar físicamente a la persona para que no haya comunicación con los demás;

- Despreciar o ironizar injustificadamente sobre las opiniones de la víctima;

- Supresión de cargos y funciones sin causa justificada;

- Imponer condiciones y normas de trabajo personalizadas, distintas de las impuestas a los demás compañeros;

• Delegar tareas imposibles de cumplir o fijar plazos incompatibles para completar un trabajo;

• Manipular la información, no transmitirla tiempo suficiente para que el empleado pueda realizar sus actividades;

• Vigilancia excesiva;

• Limite el número de veces que va al baño y controle cuánto tiempo permanece allí;

• Advertir arbitrariamente; y

• Instigar el control de un empleado por otro, creando un control fuera del contexto de la estructura jerárquica, con el fin de generar desconfianza e impedir la solidaridad entre compañeros.

7. Acoso sexual

Es cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual que atente contra la libertad sexual de la víctima. En las situaciones en las que se produce acoso , existe un propósito o connotación de voluptuosidad, lascivia, lujuria, libertinaje, erotismo, sensualidad o vulgaridad. También puede producirse incluso una sola vez y aunque las intenciones no sean alcanzadas por el acosador.

Según la legislación brasileña, el acoso sexual es un delito penal y se deriva del acto de "avergonzar a alguien con la intención de obtener una ventaja".

o favoritismo sexual, aprovechándose el acosador de su posición de superior jerárquico o del ascendiente inherente al ejercicio del empleo, cargo o función".

Estos son ejemplos de situaciones con connotación sexual, válidos tanto para interacciones presenciales como virtuales, que podrían constituir acoso:

- Insinuaciones, explícitas o veladas;
- Gestos o palabras, escritas habladas, incluidos los mensajes;
- Promesas de trato especial;
- Chantaje para mantener o ascender en un puesto de trabajo;
- Amenazas, veladas o explícitas, de represalias;
- Perturbación, delito;
- Conversaciones no deseadas sobre el tema;
- Contar chistes o utilizar expresiones vulgares en la conversación;
- Contacto físico no deseado;
- Solicitud de favores sexuales;
- Invitaciones impertinentes o insistentes;
- Presión para acudir a citas o salidas;
- Exhibicionismo;

- Creación de un entorno pornográfico.

Es importante destacar que actitudes como la cordialidad y la amistad entre las personas no deben confundirse con comportamientos de acoso. El malestar que siente la propia víctima o, a veces, quienes presencian la situación es un indicio de que es necesario observar y comprender mejor la calidad de la relación que se establece entre las personas. Recuerda : ¡no es no!

8. Con®utΘs ViolentΘs tipificΘ®Θs:

La violencia física es el uso de la fuerza física contra alguien con el objetivo de restringir su libertad de , causarle lesiones o sufrimiento, o cualquier otra forma de daño a integridad física.

La violencia psicológica es una conducta que degrada deliberadamente las relaciones personales, causando daños emocionales a la víctima al atacar su autoestima (empañando su imagen, discriminando sus características personales o su sistema de creencias), mediante la vergüenza, las amenazas, el aislamiento o la persecución personal, y otras diversas conductas inadecuadas que limitan el bienestar de la víctima en el entorno.

La violencia patrimonial es la sustracción y/o destrucción (parcial o total) de las pertenencias de una persona, organización o grupo, con el fin de causar molestias o limitar derechos y garantías.

9. La existencia de un único episodio de violencia es suficiente para establecer los hechos y, en consecuencia, aplicar las medidas necesarias.

10. Otros delitos lesivos

Además de las conductas ya mencionadas, son absolutamente preocupantes y, por tanto, reprobables, las conductas relacionadas con la pornografía infantil, la esclavitud moderna, el trato negligente y la explotación comercial o delictiva de cualquier persona en nuestra sociedad, especialmente a favor de colectivos vulnerables. Las personas que colaboran, se asocian o colaboran con el Instituto Taturana deben prevenir, denunciar y combatir todo este tipo de situaciones.

TATURANA

cinema e impacto social