

# **POLÍTICA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO**

## **Compromisso do Instituto Pólis no enfrentamento ao racismo, sexismo e demais formas de discriminação**

### **APRESENTAÇÃO**

Visando e reconhecendo sua responsabilidade no enfrentamento das desigualdades que tangem a sociedade brasileira, com vistas aos princípios da impessoalidade, isonomia e equidade, o Instituto Pólis consubstancia, nesta Política de Diversidade & Inclusão (D&I), seu compromisso no enfrentamento às diversas formas de discriminação.

O presente documento é fruto de escutas e debates internos, realizados entre as diversas instâncias e equipes com apoio de consultoria especializada, que identificou a necessidade de avanços no sentido de uma maior explicitação e implementação de mecanismos institucionais capazes de salvaguardar os direitos e o bem-estar das pessoas que trabalham ou atuam juntamente com o Instituto Pólis. Em especial, estes debates advém de um processo contínuo de entendimento sobre os privilégios advindos da branquitude, do patriarcado, da heterocisgeneridade e do capacitismo. Tais privilégios levam a reproduções institucionais de práticas - explícitas ou silenciosas - de opressão ou descuido de viés discriminatório ao ignorar outras corporalidades que não as normatizadas.

Diante dos acúmulos gerados nos últimos anos, esta Política procura responder às demandas da equipe e de grupos parceiros, prevendo as diretrizes, compromissos e mecanismos que devem nortear todas as demais políticas e práticas institucionais, servindo como peça estruturante e transversal aos diversos âmbitos da organização, tanto interna como externamente.

Nesse sentido, o Instituto Pólis adota a presente Política de Diversidade & Inclusão (D&I) para que sejam asseguradas as condições de manter um ambiente sadio, seguro e estimulante, que revele a originalidade e o talento de profissionais, bem como pavimentar um caminho de mais respeito e enfrentamento às discriminações dentro e fora da organização.

Aprovada em 05 de junho de 2023

## **PREMISSA**

O Instituto Pólis reconhece e valoriza as diversidades em todas as suas relações, estando orientado a não realizar e/ou tolerar qualquer expressão, atitude ou comportamento discriminatório ou constrangedor nas relações profissionais, no ambiente de trabalho, nas redes sociais ou em qualquer outro âmbito de sua atuação.

Acreditamos na cultura inclusiva como pilar fundamental para promover a experiência positiva das pessoas, a inovação e um clima organizacional saudável e de encantamento. Por isso, o Pólis afirma um compromisso ético-político de incentivo, respeito e valorização das diferenças, adotando uma postura não permissiva a situações de discriminação contra pessoas e grupos subrepresentados e minorizados na sociedade brasileira em razão de sua raça, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, origem étnica, nacionalidade, bagagem cultural, deficiência, faixa etária, religião, crença, status socioeconômico, dentre outros.

## **DESTINATÁRIOS (AS/ES)**

Esta política aplica-se precipuamente a todas as pessoas que integram os quadros profissionais do Instituto Pólis e fazem parte de sua equipe, não importa qual o regime de contratação (estágio, contrato de emprego ou contrato de prestação de serviço) nem a forma de trabalho (presencial, híbrida ou teletrabalho).

Também deve orientar a relação com fornecedores, prestadores de serviço eventual, pessoas convidadas para atividades e quaisquer outras durante as interações e períodos em que estiverem se relacionando com o Instituto Pólis. Neste caso, deverá ser dada ampla publicidade deste compromisso a estas pessoas, tanto por meio dos canais oficiais de comunicação, quanto de cláusulas contratuais.

## **DIRETRIZES E COMPROMISSOS**

O Instituto Pólis compromete-se em levar as reflexões sobre relações raciais, de gênero e demais formas de subalternização para além da atuação transversal nos projetos, endereçando esta como uma questão específica e estrutural.

A construção de um pensamento racializado e interseccional deve permear suas reflexões internas, bem como promover práticas de enfrentamento ao racismo institucional entre seu quadro de profissionais. Da mesma forma, este olhar deve estar necessariamente presente nas análises, projetos e atividades externas.

A partir do diagnóstico e das recomendações produzidas com base na escuta de equipe, foram definidos eixos que estruturam os compromissos do Instituto Pólis

para enfrentar constrangimentos, violências e violações de direitos que possam ocorrer em função do racismo e demais formas de discriminação.

Alguns dos compromissos são de implementação imediata e outros de implementação progressiva, devendo ser objeto de plano de trabalho anual, a ser monitorado permanentemente pelo Grupo de Referência em Diversidade e Inclusão e pelas instâncias diretivas.

<b>A. Composição e valorização da equipe de trabalho</b>	
<p>Assegurar e valorizar a diversidade dos acúmulos e expertises de profissionais negros/as/es, mulheres, pessoas LGBTQIAP+, PCD e neurodiversas, compreendendo que estão aptos/as/es a trabalhar nas mais diferentes agendas e cargos, não se restringindo de modo utilitário à agenda das relações raciais ou de diversidade.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança</p>
<p>Manter um processo de recrutamento baseado em discriminação positiva, com vagas exclusivas para pessoas negras, indígenas e LGBTQIAP+, com busca ativa e processo seletivo acolhedor e respeitoso com as trajetórias das pessoas que se candidatarem. Os critérios de seleção não devem ser exclusivamente meritocráticos e sim considerar as diversas experiências e potenciais a partir de um olhar racializado.</p> <p><i>Operacionalização a ser detalhada no Plano de Gestão de Pessoas.</i></p>	<p>Implementação imediata e progressiva até que pelo menos metade da equipe seja composta por pessoas não-brancas, por mulheres e por pessoas LGBTQIAP+, garantindo desta maneira a proporcionalidade da representação da diversidade da sociedade.</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança responsáveis por seleção e contratação</p>

<p>Construir as condições para que seja viável acolher pessoas com deficiência ou neuro diversas na equipe de trabalho. Envolve aspectos de acessibilidade física do escritório, capacidades de comunicação e letramento da equipe.</p>	<p>Implementação progressiva (não iniciada).</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança</p>
<p>Realizar o acolhimento adequado e sensível às novas pessoas contratadas para a equipe, com rápida formalização de contratos, explicação das responsabilidades e direitos, pactuação sobre o regime de trabalho, apresentação da equipe e das atividades, de forma a permitir uma boa aclimatação.</p> <p><i>Operacionalização a ser detalhada no Plano de Gestão de Pessoas.</i></p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança com envolvimento da equipe</p>
<p>Adotar práticas e procedimentos de feedback e avaliação de desempenho periodicamente, possibilitando que as pessoas da equipe possam se desenvolver e ascender profissionalmente; ou, caso haja desligamento, que seja realizado no âmbito de um processo de diálogo e feedback. Estes processos devem considerar um olhar sensível às diferenças e estarem orientados por discriminação positiva a fim de evitar práticas abusivas ou de descuido.</p> <p><i>Operacionalização a ser detalhada no Plano de Gestão de Pessoas.</i></p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança com envolvimento da equipe</p>
<p>Alcançar um nível mais elevado de estabilidade na relação de trabalho capaz de viabilizar a permanência da equipe programática independente da oscilação de projetos, de forma a reduzir o grau de estresse emocional da equipe.</p> <p><i>Envolve captação de recursos, incremento de receitas, fundo institucional e debate sobre regime contratual.</i></p>	<p>Implementação progressiva</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança</p>
<p>Assegurar equidade de remuneração entre</p>	<p>Implementação imediata</p>

<p>peças que desempenham funções equivalentes e possuem mesma carga horária, a fim de que não haja injustiça em razão de raça, gênero ou qualquer outro motivo de caráter pessoal, devendo o Plano de Cargos e Salários considerar as multidisciplinaridades dos acúmulos e possibilidades de contribuição nas mais diferentes áreas dos profissionais da instituição. <i>Operacionalização a ser detalhada no Plano de Gestão de Pessoas.</i></p>	<p>Responsáveis: Diretoria Executiva e Coordenações</p>
<p>Assegurar equidade nas falas públicas, mediação de atividades, representações em redes e relação com parceiros. Esta diretriz aplica-se, especialmente mas não só, a casos em que o tema envolva agendas de raça, gênero, diversidade sexual e afetiva, PCD.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Diretoria Executiva e Coordenações</p>
<p>Difundir o conteúdo e eventuais futuras revisões da Política de Gestão de Pessoas, da Política de Contratações e demais políticas, planos ou manuais de procedimentos institucionais, assegurando transparência para a equipe.</p>	<p>Implementação imediata e permanente</p> <p>Responsáveis: Secretaria Executiva</p>

## **B. Representatividade nos cargos e funções de liderança**

<p>Assegurar que haja processos de mobilidade e ascensão profissional de pessoas não-brancas e LGBTQIAP+ com critérios de discriminação positiva, para que ocupem cargos de liderança nos projetos, equipes e instâncias diretivas. (Plano de Gestão de Pessoas)</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança</p>
<p>Assegurar que o processo de recrutamento com discriminação positiva ocorra também para cargos de liderança e coordenação. (Plano de Gestão de Pessoas)</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Diretoria Executiva</p>
<p>Assegurar que haja pessoas negras na composição da Diretoria Executiva e do Conselho Deliberativo do Pólis.</p>	<p>Implementação imediata, visando a assembleia geral de</p>

	<p>agosto/23</p> <p>Responsáveis: Atual Diretoria Executiva (Henrique e Margareth)</p>
<p>Assegurar equidade de raça e gênero na composição do grupo de coordenação, da Diretoria Executiva e do Conselho Deliberativo.</p>	<p>Implementação progressiva</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas em cargos de liderança</p>

<p><b>C. Formação e letramento da equipe</b></p>	
<p>Promover periodicamente formações internas obrigatórias para toda a equipe sobre gênero, relações raciais, diversidade sexual e afetiva, dentre outras.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Grupo de Referência e Escola da Cidadania</p>
<p>Promover formações e debates sobre os privilégios da branquitude com profissionais brancos/as, no sentido da racialização do olhar e desconstrução de práticas ou omissões de racismo institucional.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Grupo de Referência e Escola da Cidadania</p>
<p>Promover periodicamente formação política específica para gestores, integrantes do grupo de coordenação e Diretoria sobre as reproduções de discriminação nos procedimentos, burocracia e deliberações institucionais, no sentido da racialização do olhar e desconstrução de práticas ou omissões de racismo institucional.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Grupo de Referência e Escola da Cidadania</p>
<p>Compilar materiais existentes ou desenvolver novos materiais informativos e pedagógicos que facilitem a apreensão dos compromissos por toda a equipe.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Grupo de Referência; Comunicação e Escola</p>

	da Cidadania (se necessário)
--	------------------------------

**D. Salvaguardas, combate às diferentes formas de assédio e tratamento dos conflitos no ambiente de trabalho**

Elaborar e implementar protocolos de resposta rápida a casos de assédio ou violências promovidas no ambiente de trabalho ou em razão dele, visando salvaguardar a integridade das pessoas vitimadas. (Plano de Gestão de Pessoas)	Implementação imediata  Responsáveis: Grupo de Referência; todas as pessoas em cargos de liderança
Estabelecer as condições para criação de uma ouvidoria externa independente capaz de receber e dar encaminhamento adequado a casos de assédio e discriminação. Envolve criar uma estrutura ou contratar um serviço externo à instituição que colabore com a Diretoria e Coordenações, mas que não seja subalterno a estas instâncias. Recomendação de que haja uma articulação com a Abong e outras organizações para que seja um serviço inter-institucional.	Implementação progressiva, a ser iniciado de imediato.  Responsáveis: Diretoria Executiva
Promover formações com pessoas em posição de liderança sobre linguagem não-violenta, práticas de assédio e discriminação e sua responsabilização.	Implementação imediata  Responsáveis: Grupo de Referência e Escola da Cidadania

**E. Contratação e relação com fornecedores e prestadores de serviço eventuais**

Respeitadas as regras de cada apoiador de projetos, a legislação em caso de recursos públicos e as normas contábeis, incorporar como critérios para compras e contratação de serviços o fortalecimento de pessoas ou coletivos de periferia, mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas LGBTQIAP+, de forma que os critérios de preço e qualidade do serviço devem ser analisados em harmonia com a diretriz de	Implementação imediata (já consta na atual Política de Compras e Contratações)  Responsáveis: Equipe adm-financeira e qualquer pessoa que realize cotações e autorize
---	--

<p>justiça social e enfrentamento às discriminações. <i>Operacionalização a ser detalhada na Política de Compras e Contratações</i></p>	<p>contratações</p>
<p>Estabelecer proibição de contratar com empresas ou pessoas que constem em listas públicas de exploração de trabalho escravo, trabalho infantil ou trabalho degradante; bem como rescindir contratos e não contratar com empresas ou pessoas que tenham cometido atos de violência, desrespeito, assédio ou discriminação com integrantes da equipe ou parceiros do Pólis. <i>Operacionalização a ser detalhada na Política de Compras e Contratações</i></p>	<p>Implementação imediata (já consta na atual Política de Compras e Contratações)</p> <p>Responsáveis: Equipe adm-financeira e qualquer pessoa que realize cotações e autorize contratações</p>
<p>Revisar os modelos de contrato para incluir cláusulas contratuais que expressem a não pactuação do Pólis com práticas de assédio e discriminação por parte de prestadores de serviço, sendo causa de rescisão contratual por justa causa. <i>Operacionalização a ser detalhada na Política de Compras e Contratações</i></p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Diretoria e Secretaria Executiva</p>

### **F. Logística de viagens, hospedagem e deslocamento para atividades externas**

<p>Antecipar, prevenir e dar resposta rápida diante de qualquer circunstância que possa trazer risco à integridade física e psicológica ou desconforto desproporcional da equipe ou pessoa convidada em razão de tratamento discriminatório por autoridades alfandegárias, aeroportuárias, estabelecimentos hoteleiros ou outros relacionadas a viagens. (Política de Compras e Contratações)</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Equipe adm-financeira e qualquer pessoa que realize cotações e autorize contratações</p>
<p>Assegurar meios de deslocamento adequados e seguros para atividades de trabalho externo, minimizando riscos de assédio ou discriminação.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Equipe adm-financeira e qualquer pessoa que realize cotações e</p>

	autorize contratações
--	-----------------------

<b>G. Posicionamentos públicos e compromisso com a luta antirracista</b>	
Providenciar respostas públicas rápidas em casos que envolvam discriminação contra a equipe ou parceiros, buscando responsabilização e reparação.	Implementação imediata  Responsáveis: Diretoria Executiva, Comunicação e assessoria jurídica
Posicionar-se em solidariedade diante de casos de racismo, LGBTfobia ou quaisquer outros, desde que haja pertinência e seja respeitado o protagonismo dos movimentos negro, feminista, LGBTQIAP+, etc.	Implementação imediata  Responsáveis: Diretoria Executiva, Comunicação e assessoria jurídica
Dar apoio a ações de parceiros dos movimentos negro, indígena, feminista, LGBTQIAP+, das pessoas com deficiência e outros.	Implementação imediata  Responsáveis: Toda a equipe

<b>H. Política de comunicação e representação nas mídias</b>	
Estabelecer protocolos de resposta/atitude nas mídias sociais do Pólis quando houver discursos de ódio, contra a democracia, supremacistas ou discriminatórios.	Implementação imediata  Responsáveis: Comunicação
Estabelecer e difundir regras de conduta ética nos grupos de mensagens que expressem o compromisso do Pólis com o enfrentamento às diversas formas de discriminação, prevendo responsabilização em caso de descumprimento.	Implementação imediata  Responsáveis: Comunicação
Difundir representações respeitadas com a diversidade e que não reforcem estereótipos racistas,	Implementação imediata

sexistas ou capacitistas nas artes gráficas, fotos ou textos produzidos e/ou veiculados nos canais de comunicação e nas publicações do Pólis.	Responsáveis: Comunicação
Utilizar representações de pessoas negras, indígenas, mulheres, pessoas LGBTQIAP+, PCD, de maneira a valorizar suas múltiplas habilidades e capacidades, não apenas restringindo estas pessoas de forma utilitária em postagens relacionadas a discriminação.	Implementação imediata  Responsáveis: Comunicação

<b>I. Realização de eventos e atividades de formação</b>	
Assegurar que haja diversidade racial e de gênero em todas as atividades promovidas pelo Pólis, seja individualmente ou com parceiros, garantido proporcionalidade nas falas e composição da atividade (Ex.: se uma mesa tem 6 palestrantes, não é suficiente que apenas 1 pessoa seja negra e as demais sejam brancas).	Implementação imediata  Responsáveis: Todas as pessoas que organizem atividades
Incorporar o olhar racial, feminista e interseccional na abordagem nos temas trabalhados em atividades promovidas pelo Pólis.	Implementação imediata  Responsáveis: Todas as pessoas que organizem atividades
Convidar pessoas negras, indígenas, mulheres, pessoas LGBTQIAP+ e PCD para abordar temáticas variadas, valorizando seu conhecimento sobre as mais diversas questões, de forma a não reservar a elas apenas o lugar de tratar de discriminação.	Implementação imediata  Responsáveis: Todas as pessoas que organizem atividades
Respeitar o lugar de fala e o protagonismo dos movimentos e pessoas à frente das lutas contra o racismo, o patriarcado, o sexismo e o capacitismo; mas sem deixar de convocar as demais pessoas para desconstruir a branquitude.	Implementação imediata  Responsáveis: Todas as pessoas que organizem atividades
Valorizar todas as contribuições das pessoas convidadas, respeitando saberes populares tanto quanto os saberes acadêmicos ou técnicos. Na	Implementação imediata

<p>organização de atividades de formação, será evitada distinção de valores de honorários com base em titulação acadêmica, notoriedade ou qualquer outra forma de discriminação. Diferentes valores poderão ser praticados estritamente em acordo com a Política de Valores, a ser desenvolvida.</p>	<p>Responsáveis: Escola da Cidadania e demais pessoas que organizem atividades</p>
<p>Realizar reunião de alinhamento com equipe e prestadores de serviço antes da realização de atividades que envolvam grupos vulnerabilizados para orientar sobre o tratamento adequado e respeitoso.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Escola da Cidadania e demais pessoas que organizem atividades</p>

<p><b>J. Elaboração de projetos, análises e atividades por parte do Pólis</b></p>	
<p>Incorporar, em todos os projetos escritos e executados pelo Pólis, um olhar racializado e interseccional, independente do tema específico.</p>	<p>Implementação imediata</p> <p>Responsáveis: Todas as pessoas responsáveis pela elaboração de projetos</p>
<p>Promover formação para equipes específicas relacionadas a temas de cada projeto e sua relação com racismo, patriarcado e LGBTfobia sob um olhar interseccional, para que o enfrentamento das desigualdades e discriminações seja constante em todos os temas de projetos.</p>	<p>Implementação imediata, conforme necessidade de cada equipe</p> <p>Responsáveis: Cada equipe de projeto ou área</p>
<p>Realizar escuta e promover participação de pessoas negras, indígenas, mulheres, pessoas LGBTQIAP+ e PCD, seja como integrantes da equipe, consultoras, orientadoras ou parceiras, para assegurar multiplicidade de olhares e para que a abordagem dos projetos seja adequada. Considerar que, muitas vezes, trata-se de atividade profissional que deve ser remunerada.</p>	<p>Implementação imediata, conforme necessidade de cada equipe</p> <p>Responsáveis: Cada equipe de projeto ou área</p>

## **ATRIBUIÇÕES E GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO**

### **Compete ao Conselho Deliberativo do Pólis**

- Monitorar, com base em diagnósticos, relatórios do corpo diretivo, relatórios do Grupo de Referência em Diversidade e Inclusão e relatórios da Ouvidoria Externa, o efetivo cumprimento desta Política;
- Realizar escutas, opinar e propor revisões para o aprimoramento desta Política em colaboração com as instâncias de administração;
- Reportar à Diretoria Executiva qualquer caso de violação a esta Política que chegue a seu conhecimento para que sejam adotadas as devidas providências;
- Deliberar sobre casos de assédio e discriminação cometidos por integrantes da Diretoria Executiva e reportar à Assembleia Geral em caso de afastamento ou desligamento.

### **Compete ao corpo diretivo (Diretoria, Secretaria Executiva e Coordenações)**

- Assegurar que esta Política seja tratada como peça estrutural e orientadora das demais políticas, planos e manuais institucionais, zelando pela sua implementação em todas as searas;
- Aprimorar suas habilidades de gestão e liderança para que possa cumprir com os compromissos desta Política;
- Assegurar sustentação política e comprometer-se ativamente com a diversidade nos postos de liderança da instituição;
- Trabalhar para que haja condições financeiras, políticas e de estrutura para que esta Política seja implementada;
- Viabilizar a instalação e manutenção de instâncias previstas neste Plano, em especial o Grupo de Referência em Diversidade e Inclusão e a Ouvidoria Externa, assegurando que possam exercer suas funções sem interferências indevidas;
- Assegurar privacidade e sigilo de dados nas escutas realizadas pela Ouvidoria Externa e pelo Grupo de Referência quando se tratar de denúncia ou relatos de assédio ou discriminação, sempre que demandado e/ou a partir da avaliação dos membros participantes;
- Promover campanhas internas para colaboradores com ações previstas no calendário institucional, com canais de comunicação internos e/ou externos dedicados a fomentar tal debate entre parceiros, frequentadores e/ou financiadores;

- Acompanhar a implementação dos protocolos de fortalecimento da agenda antirracista, bem como no tratamento de possíveis questões de violação;
- Acompanhar, em parceria com o RH, a adoção de critérios de contratação, desligamento e mobilidade institucional com discriminação positiva.

### **Compete ao Grupo de Referência em Diversidade e Inclusão**

- Elaborar Plano de Trabalho Anual com as ações prioritárias e metas a serem alcançadas em cada eixo;
- Propor e liderar ações internas de caráter informativo e formativo, em conjunto com a Escola da Cidadania e Comunicação, para que toda a equipe desenvolva elevado nível de compreensão e comprometimento com as diretrizes e mecanismos antidiscriminatórios;
- Propor e liderar ações de intercâmbio, diálogo e formação com outras organizações sobre temas relacionados à Política de Diversidade & Inclusão;
- Propor ajustes e revisões nas políticas, planos e manuais institucionais para que incorporem e concretizem os compromissos desta Política;
- Acompanhar e monitorar a implementação dos compromissos assumidos na Política de Diversidade & Inclusão, sendo instância de interpretação e deliberação sobre os casos omissos da Política;
- Apresentar à Diretoria Executiva, Coordenação e Conselho Deliberativo relatórios de monitoramento, podendo fazer recomendações;
- Atualizar e revisar a Política de Diversidade & Inclusão, sendo a instância deliberativa responsável por encaminhamento ao corpo diretivo para homologação;
- Emitir orientação para que a instituição se posicione e/ou atue prontamente em qualquer circunstância que envolva discriminação entre a equipe ou relativa ao trabalho desenvolvido pelo Instituto Pólis, interna ou externamente;
- Dar visibilidade a suas ações e prestar contas anualmente perante a equipe e instâncias diretivas.

### **Composição e funcionamento do Grupo de Referência em Diversidade e Inclusão**

O Grupo de Referência em Diversidade e Inclusão será composto por 5 pessoas, sendo:

I - um/a representante da Secretaria Executiva ou órgão equivalente responsável pelo desenvolvimento institucional e aprimoramento da gestão;

II - um/a representante da equipe administrativa-financeira, preferencialmente a pessoa responsável pela gestão de RH;

III - três representantes entre assessoras/es ou coordenadoras/es de outras áreas.

Na composição do grupo deve ser assegurada equidade e proporcionalidade de gênero e racial, de maneira que a maioria de seus integrantes sejam pessoas não-brancas e mulheres.

\* Não poderão integrar o Grupo de Referência integrantes da Diretoria Executiva ou do Conselho Deliberativo. Não poderão integrar o grupo estagiários/as e pessoas no cargo de assistente. E, ainda, não poderão integrar o grupo consultores/as e prestadores/as de serviço eventual.

\*\*\*

As pessoas escolhidas para integrar o Grupo de Referência, após o período de um ano, poderão ou não ser reconduzidas mediante uma autoavaliação e aprovação do Grupo de Coordenações. É estimulada a rotatividade e renovação de pelo menos algumas vagas a cada ano.

O Grupo funcionará de forma autogestionada, tendo autonomia para deliberar sobre divisões de tarefas e responsabilidades. No cumprimento de suas atribuições, o Grupo deverá escutar e envolver outros setores quando for pertinente.

O Grupo deverá reunir-se ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário. A dedicação de tempo para as atividades do Grupo devem ser consideradas na carga horária contratada das pessoas que o integram, não sendo permitido que as tarefas sejam realizadas em horas extras ou que extrapolem o pactuado com a instituição. Desta forma, as pessoas que integrarem o Grupo

devem contar com o respaldo de suas respectivas equipes para que não haja sobrecarga de trabalho.

As pessoas integrantes do Grupo deverão receber apoio das instâncias diretivas e terão reconhecimento financeiro por meio de atribuição de um adicional remuneratório a ser previsto na Política de Gestão de Pessoas.

### **Compete à Ouvidoria Externa**

- Acolher denúncias e relatos de assédio e discriminação, garantindo o sigilo e a privacidade, e dar o rápido e adequado encaminhamento junto às instâncias diretivas ou ao Conselho Deliberativo;
- Orientar o Instituto Pólis quanto a melhorias e aprimoramentos para prevenção de assédio e discriminação;
- Assessorar na resolução de conflitos no ambiente de trabalho, indicando as abordagens mais adequadas;
- Apresentar anualmente relatório de suas atividades às instâncias diretivas e ao Conselho Deliberativo.