

 United Way Brasil	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 1/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

Sumário

1.	DIVERSIDADE PARA COMBATER AS DESIGUALDADES	2
2.	WORKSHOP DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	2
3.	ENTENDENDO UM POUCO SOBRE PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO, OPRESSÃO ESTRUTURAL, DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	3
3.1	O que é preconceito?	3
3.2	O que é Discriminação?	3
3.3	O que é opressão estrutural?	4
3.4	O que é diversidade?	5
3.5	O que é inclusão?	5
4.	QUAIS TEMAS SERÃO TRATADOS NA POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA UNITED WAY BRASIL?	6
4.1	Questões Raciais.....	6
4.2	Território	6
4.2.1	<i>Você sabia?</i>	7
5.1	Princípios	9
5.1.1	<i>Diversidade</i>	9
5.1.2	<i>Inclusão</i>	9
5.1.3	<i>Equidade</i>	9
5.1.4	<i>Ser referência</i>	9
5.2	Compromissos.....	9
•	Compromisso 1.....	10
•	Compromisso 2.....	10
•	Compromisso 3.....	10
•	Compromisso 4.....	10
•	Compromisso 5.....	10
•	Compromisso 6.....	10
•	Compromisso 7.....	10
•	Compromisso 8.....	11
•	Compromisso 9.....	11
•	Compromisso 10.....	11

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 2/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

1. DIVERSIDADE PARA COMBATER AS DESIGUALDADES

A **United Way Brasil** tem como missão "investir estrategicamente na educação de crianças e jovens para que desenvolvam habilidades e competências para a vida, por meio da articulação entre empresas, governos, sociedade civil e indivíduos.". O investimento nas potências das novas gerações brasileiras está diretamente ligado a criação das oportunidades que estas crianças e adolescentes terão no futuro, e o combate às desigualdades é o principal caminho. O uso do termo desigualdades, no plural, implica reconhecer que a vida dos sujeitos é atravessada não apenas pelas diferenças econômicas, mas também por uma série de fatores estruturais característicos de nossa sociedade que impactam a capacidade das pessoas de viver e exercer seus direitos de forma plena. A discriminação e o preconceito sofridos por grupos minorizados também são vetores de exclusão social e contribuem para a reprodução e o aprofundamento do abismo social que separa incluídos e excluídos no Brasil.

É com base nessa missão que a UWB apresenta esta **Política de Diversidade e Inclusão**. Nela, ficam estabelecidas as regras e compromissos que devem pautar a atuação de nossas colaboradoras e colaboradores no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito e promover a inclusão de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, capacidade e origem nacional ou territorial. Esses compromissos passam a orientar os projetos e as atividades desenvolvidas pela UWB, sua comunicação com a sociedade, a condução de seus processos administrativos internos, a disposição de seus espaços físicos e a articulação com organizações parceiras.

Nossa Política de Diversidade e Inclusão é resultado de um processo de construção coletiva que consolida e concretiza princípios muito caros à equipe de colaboradoras e colaboradores da United Way Brasil. Esperamos que a publicação contribua para aprofundar nosso empenho no combate à injustiça social e inspire outras organizações a assumir o mesmo compromisso na busca pela diversidade

2. WORKSHOP DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Em 2021, a United Way Brasil iniciou o processo para implantar a política e práticas de Diversidade, para isso contou com o apoio do CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades), que ministrou treinamentos sobre o tema para a equipe de colaboradoras e colaboradores da UWB.

Deste workshop saíram diversas ações que buscam a equidade e a transformação de hábitos, por meio de normas, valores, expectativas e atitudes partilhadas de seus colaboradores, fornecedores, parceiros e públicos atendidos, em relação às diversidades (raça e territórios).

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 3/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

3. ENTENDENDO UM POUCO SOBRE PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO, OPRESSÃO ESTRUTURAL, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

3.1 O que é preconceito?

O preconceito refere-se a uma avaliação, em geral negativa, de outro indivíduo baseada na associação deste com um determinado grupo social. Trata-se, portanto, de uma ideia preconcebida - algo que o sujeito que tem preconceito vivencia antes mesmo da experiência ou da interação com o outro.

Qualquer pessoa, ao ser associada a um determinado grupo social, pode despertar o preconceito de outra. É possível ter preconceito em relação à raça, ao gênero, à orientação sexual, à idade, ao peso corporal, à nacionalidade e até mesmo em relação a um time favorito de futebol. Considerar que mulheres dirigem mal, que judeus são avarentos ou que homossexuais são fúteis são exemplos de preconceito. Como veremos a seguir, o preconceito pode ou não resultar em ações discriminatórias (ALMEIDA, 2019).

3.2 O que é Discriminação?

A discriminação, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado com base na associação de um indivíduo com um determinado grupo social. A discriminação compreende, portanto, o uso do poder por parte daquele que discrimina para atribuir vantagem ou desvantagem com base em raça, gênero, nacionalidade ou outro marcador social.

Poder aqui não necessariamente implica o uso da força, pode também estar relacionado a uma posição de influência ou de controle da possibilidade de acesso a bens, serviços ou direitos. Por esse motivo, nem todo preconceito implica discriminação: é preciso haver uma ação que inviabilize o acesso do sujeito discriminado a algo a que tenha direito de usufruir.

Segundo Almeida (2019), há dois tipos de discriminação. A discriminação direta refere-se ao "repúdio ostensivo" a determinados indivíduos com base em critérios raciais ou sociais. O autor identifica como exemplos de discriminação direta os países que negam a entrada de negros, judeus ou muçulmanos ou, ainda, as lojas que se recusam a atender clientes de determinada origem racial.

Já no caso da *discriminação indireta*, não há intenção de- liberada de excluir. As regras e os sujeitos que as aplicam agem de maneira "neutra", mas a discriminação acontece justamente porque as diferenças sociais significativas dos grupos minorizados não são levadas em conta. Podemos citar como exemplo muitas das dificuldades enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho.

A maior parte das empresas não tem como política a discriminação contra as mulheres em seus processos de seleção ou promoção de pessoas. Mas o fato é que as necessidades

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 4/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

específicas femininas, como a licença-maternidade e a sobrecarga associada a uma dupla jornada de trabalho, não são levadas em conta no desenho das estruturas de carreira das empresas, gerando barreiras invisíveis que impedem na prática seu acesso a determinados postos de trabalho ou a cargos mais elevados. Desse modo, a discriminação pode se tratar de crime, independentemente da dinâmica inerente a ela - inclusive por meio da Lei 9.459/97,1 que prevê sanções aplicadas a casos em que a discriminação é usada para fins excludentes.

Os exemplos anteriores se referem à *discriminação negativa*, ou seja, aquela que gera perda ou desvantagem. Também existe o conceito de *discriminação positiva*, em que se atribui tratamento diferenciado a grupos historicamente excluídos com o objetivo de corrigir desvantagens construídas por décadas de discriminação negativa. Exemplo de discriminação positiva são as políticas de cota nas universidades e concursos públicos ou, ainda, a obrigatoriedade de partidos políticos lançarem um percentual mínimo de candidatas mulheres nas eleições proporcionais.

3.3 O que é opressão estrutural?

Algumas formas de opressão adquiriram, em nossa sociedade, caráter estrutural ou sistêmico. Isso significa dizer que esse tipo de opressão não se manifesta apenas por meio de um ato discriminatório ou mesmo de um conjunto de atos, mas sim por meio de um processo em que as condições de subalternidade e de privilégio que se distribuem entre grupos sociais se reproduzem nas esferas da política, da economia e das relações cotidianas (ALMEIDA, 2019). O racismo e o machismo são os dois maiores exemplos de opressão estrutural.

O racismo compreende práticas sociopolíticas e culturais que procuram manter a supremacia de uma raça em detrimento de outra. Por cerca de 350 anos, o Brasil teve aproximadamente 4,5 milhões de escravos africanos, considerado o maior território escravagista do Ocidente, o que acarretou quase quatro séculos de escravização de pessoas negras e uma pós-abolição sem políticas públicas de reparação.

O machismo funciona de forma semelhante, dando ao homem a garantia de todos os benefícios e segurança que o mundo pode proporcionar em detrimento da mulher. A exploração por motivação de gênero se mostra eficaz na alienação e subjugação de indivíduos de outras representações de gênero.

Chamamos esses mecanismos de opressão, pois eles "segregam, excluem, limitam, humilham, corrompem e cerceiam a permanência das pessoas que não estão em situação de domínio e não permitem que esses atuem nas decisões e articulações que influem nos rumos de nossa sociedade" (BE RTH, 2016).

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 5/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

3.4 O que é diversidade?

Diversidade diz respeito a variedade e convívio de ideias, características ou elementos diferentes entre si em determinado assunto, situação ou ambiente, não compreendendo, assim, apenas características biológicas ou sociais.

A ideia de diversidade está ligada aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, heterogeneidade e variedade. É necessário considerar um conjunto de semelhanças e diferenças que nos caracterizam também por origens culturais, de identidade e históricas, que muitas vezes resultam em estereótipos negativos, preconceitos, estigmas e discriminação; esses julgamentos de valores e hierarquização dificultam o acesso a direitos para as pessoas que constituem os grupos minoritários.

Uma minoria não está sempre em menor número na sociedade. Não se refere a um número menor de pessoas, à sua quantidade, mas sim a uma situação de desvantagem social. Enquadram-se como grupos minoritários: mulheres, negros (as), pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAP+, imigrantes, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

3.5 O que é inclusão?

"Como as aves, as pessoas são diferentes em seus voos, mas iguais no direito de voar."

Judite Hertal

Quando se fala em inclusão, o senso comum induz a associá-la a medidas paliativas para inserir pessoas em ambientes institucionais. Todavia, ela só acontece quando cidadãos aprendem por meio do respeito às diferenças. Como todas as pessoas são diferentes entre si, o aprendizado somente terá sentido se o processo for inclusivo.

É por isso que há uma diferença entre integração e inclusão. Entende-se que o processo de integração consiste em valorizar a limitação da pessoa e a sua condição, sem necessariamente proporcionar as condições para que aquele sujeito participe das atividades e da vida social. Por outro lado, a inclusão tem como objetivo inseri-la de modo que ela tenha papel ativo e protagonismo, eliminando as barreiras que geram a discriminação indireta dos indivíduos e limitam sua participação efetiva.

O processo de inclusão prevê a realização de mudanças de paradigmas culturais e que todos os indivíduos façam a sua parte para incluir membros de grupos minoritários. Essa premissa abrange o artigo 5º da Constituição Federal, segundo o qual "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza".

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 6/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

4. QUAIS TEMAS SERÃO TRATADOS NA POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA UNITED WAY BRASIL?

4.1 Questões Raciais

“Nós, mulheres negras, somos a vanguarda do movimento feminista neste país; nós, povo negro, somos a vanguarda das lutas sociais deste país porque somos os que sempre ficamos para trás, aquelas e aqueles para os quais nunca houve um projeto real e efetivo de integração social.”

Sueli Carneiro

A questão racial ainda é um dos desafios fundamentais a serem superados para o enfrentamento das desigualdades socioespaciais do Brasil, onde atualmente mais da metade (56%) da população é negra. O racismo estrutural se apresenta das mais diversas formas e perpassa dinâmicas identitárias, de relações sociais e institucionais presentes nos âmbitos econômico, político, educacional, jurídico, entre muitos outros.

Nas últimas décadas, tivemos alguns avanços no que diz respeito às políticas públicas de promoção da igualdade racial, como as ações afirmativas nas instituições de ensino superior e no mercado de trabalho. No entanto, os desafios ainda são imensos.

“O racismo não é um ato ou um conjunto de atos e tampouco se resume a um fenômeno restrito às práticas institucionais; é, sobretudo, um processo histórico e político em que as condições de subalternidade ou de privilégio de sujeitos racializados é estruturalmente reproduzida” (ALMEIDA, 2019).

4.2 Território

“O território é um fator dinâmico no processo de exclusão/inclusão social, na medida em que expressa a distribuição de bens civilizatórios direcionados para a qualidade de vida humana.”

Dirce Koga

O alinhar das desigualdades envolve, entre diversos aspectos, o trabalho para mitigar disparidades infra estruturais e socioeconômicas existentes entre áreas centrais e regiões periféricas na estrutura das cidades ao redor do Brasil.

Se o status simbólico de territórios marcados pela desigualdade compartilha uma representação social sustentada por ideias de “privação” e “carência” (SILVA, 2000), sua narrativa de origem orienta outras representações que acompanham a ideia de ausência em um sentido mais abrangente.

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 7/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

Podem ser usadas como exemplos as tantas intervenções políticas e projetos de caridade que consideram assumir a “cidadania” de territórios onde ela não existe – ou há uma cidadania de “segunda classe”.

Outro exemplo é quando consideram a falta de adequação quando comparados a bairros tidos como “normais” (SILVA e BARBOSA, 2005; SILVA et al., 2009).

Todavia, é necessário derrubar esses estigmas e ressignificar o modo como as periferias urbanas são vistas pela sociedade civil. O território é um espaço vivo, dinâmico e comunicativo; portanto, trata-se de um ambiente político por excelência. O seu contexto é de significativa afetuosidade entre as pessoas e suas relações cotidianas. Essas dinâmicas se correlacionam e se transformam a cada dia com efeito solidário e respeitoso.

Fortalecer o território significa fortalecer o sujeito, logo, empoderá-lo significa fazê-lo com o território. Para isso é necessário estar atento às demandas existentes no espaço, interagir de forma amorosa com a sua construção e a reconstrução dos valores comunitários e respeitar a sua diversidade territorial.

O território não é um objeto frio, mas um organismo vivo a partir dos atores que dele se utilizam. Segundo a profissional social Dirce Koga, “é preciso substituir o olhar da carência pela compreensão da potência”.

Precisamos catalisar as sinergias do território e utilizá-las como elementos quimicamente produtores de uma nova justiça social, assim como entender que cada indivíduo importa e é dotado de dons ou talentos que fortalecem a cultura, a diversidade e a heterogeneidade. É isso o que forma um coletivo potente capaz de incidir sobre as políticas públicas.

4.2.1 Você sabia?

EM FAVELAS NO BRASIL - A desigualdade de renda e de acesso a serviços públicos e à infraestrutura urbana se manifesta no território de nosso país, especialmente nas grandes cidades. Estima-se que 11,4 milhões de brasileiros vivam em favelas.
IBGE, 2010

CIDADES DESIGUAIS - As regiões metropolitanas que lideram o ranking são as de São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte, com déficits aproximados de 640 mil, 340 mil e 159 mil unidades habitacionais, respectivamente.

56% da população brasileira se autodeclara negra (pretos + pardos).
PNAD Contínua, 2019

1,3tri de reais foi o que a população negra movimentou em 2017.
Inst. Locomotiva, 2017

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 8/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

Os negros representam apenas 17,8% entre o 1% mais rico, e 75% entre os 10% mais pobres
PNAD Contínua, 2015

Profissionais negros com ensino superior completo recebem 28,8% menos do que os brancos em igual condição
RAIS 2016/Ministério do Trabalho e Emprego

Somente 34% dos funcionários das 500 maiores empresas são negros e, após recorte para componentes de quadros executivos, são apenas 4,7% ao todo, e 0,4% representado por mulheres negras
Ethos, 2016

A remuneração da profissional negra é 59% menor em relação ao que recebe um homem branco
PNAD Contínua, 2017

A precariedade da infraestrutura urbana nos territórios periféricos gera uma série de consequências negativas na vida de seus moradores. Quem mora na periferia pode viver até 23 anos a menos do que quem mora nas regiões mais ricas da cidade de São Paulo, como mostra o Mapa da Desigualdade¹. Em 2019, as dez maiores periferias do Brasil devem movimentar mais de R \$7 bilhões. O potencial de consumo nas comunidades cresceu 20% do ano passado para cá, de acordo com pesquisa realizada pela empresa Outdoor Social².

¹Mapa da Desigualdade é um levantamento, promovido pela sociedade civil, que mede a diferença entre as regiões mais ricas e as mais pobres das cidades por meio de diversos indicadores de qualidade de vida. Em São Paulo, o levantamento é realizado pela Rede Nossa São Paulo. Já no Rio de Janeiro, é feito pela Casa Fluminense.

²<https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2019/08/28/periferias-brasileiras-devem-girar-mais-de-r-7-bilhoes-so-este-ano.ghtml>

5 UNITED WAY BRASIL: PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

A United Way Brasil adota medidas que garantam e promovam diversidade, inclusão, permanência e oportunidades em todas as suas áreas e cargos. Reconhece quatro princípios básicos na atuação do enfrentamento de qualquer tipo ou forma de discriminação, preconceito ou assédio e parte desses princípios para estabelecer compromissos que promovam a diversidade e inclusão.

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 9/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

5.1 Princípios

5.1.1 Diversidade

Para se construir uma sociedade justa e democrática também é fundamental que as organizações e empresas tenham no seu quadro de colaboradores uma representatividade compatível ao número populacional. Acreditamos, ainda, que essa representatividade deve ser um valor almejado e incentivado dentro e fora das instituições, por meio do quadro de colaboradores, parceiros, público atendido e fornecedores.

5.1.2 Inclusão

“Não basta contratar colaboradores dos grupos socialmente excluídos: é necessário desenvolver uma gestão de pessoas atenta e preocupada com o bem-estar de seus funcionários e a transformação da cultura organizacional. Inclusão é o conjunto de ações que visam integrar e valorizar o diferente, de modo que os colaboradores e sintam acolhidos e respeitados” (Guia Diversidade para Empresas & Boas Práticas).

5.1.3 Equidade

O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdades existentes entre os indivíduos para assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade. A United Way Brasil reconhece a necessidade de fortalecer e potencializar determinados grupos, indivíduos e organizações das periferias urbanas, a fim de promover a justiça social e o enfrentamento das desigualdades socioespaciais.

5.1.4 Ser referência

A United Way Brasil reconhece a importância do compartilhamento de práticas e reflexões como meio de estimular outras instituições do terceiro setor a desenvolver e implementar programas internos e externos com foco na temática de diversidade e inclusão.

5.2 Compromissos

Tendo em vista os princípios enunciados, e com o objetivo de implantar práticas de Diversidade, o Comitê de Diversidade, criado pela United Way Brasil, será responsável pelo planejamento, controle e ações relacionados ao tema, bem como, realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade, com diagnóstico e análise para elaborar um plano de ação para a instituição.

O Comitê de Diversidade irá definir neste plano de ação, ações para que a United Way Brasil possa garantir progressivamente, os seguintes compromissos:

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 10/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

- **Compromisso 1**

Formar, capacitar e sensibilizar periodicamente os colaboradores da United Way Brasil acerca das temáticas: negritude e branquitude, e territórios (periferias).

- **Compromisso 2**

Combater episódios de discriminação e quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e micro agressões em nossos ambientes de trabalho, sejam eles relacionados a etnia/raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, de modo que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas.

- **Compromisso 3**

Garantir e manter a diversidade nas contratações de colaboradores, com equilíbrio de raça, gênero e trajetória (periférica e não periférica) e sem discriminar candidatos com base em critérios de orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física ou nacionalidade.

- **Compromisso 4**

Posicionar-se e garantir a representatividade de raça e a não discriminação nas contratações de fornecedores e prestadores de serviços, buscando influenciá-los em práticas de diversidade e inclusão.

- **Compromisso 5**

Incorporar a diversidade como um dos valores dentro do planejamento estratégico e incluir indicadores sobre o tema nos programas, projetos, eventos, fomentos e nas ações dos projetos.

- **Compromisso 6**

Ter pelo menos 20%, dos fornecedores, prestadores de serviços, colaboradores e parceiros sejam negros (pretos e/ou pardos).

- **Compromisso 7**

Considerar as pautas de diversidade mesmo que tal aspecto não seja o assunto primário de determinado programa e/ou projeto.

	PROCEDIMENTOS INTERNOS			Data da Elaboração: 01/06/2022
	Número: PI-012	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 11/20
Título: Política de Diversidade			Departamento: Administrativo Financeiro	
Elaborador: Djalma Caetano e Hingra Stabile			Aprovador: Maria Gabriella	

- **Compromisso 8**

Influenciar que editais de fomento elaborados pela United Way Brasil e pelos seus parceiros incorporem cláusulas que reflitam os compromissos de ação afirmativa e não discriminação.

- **Compromisso 9**

Divulgar e comunicar a atuação, a política e os compromissos da United Way Brasil em prol da garantia à diversidade e à pluralidade étnico-racial.

- **Compromisso 10**

Desenvolver mecanismos nos materiais institucionais voltados à comunicação inclusiva e garantir que não haja o uso de termos com caráter discriminatório e ofensivo.

6 CANAIS DE ACOLHIMENTO

Para fomentar um ambiente de trabalho livre de discriminação, a United Way Brasil possui um canal seguro para relatar situações a respeito de episódios de discriminação. O canal é um espaço confiável, com pessoas responsáveis para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras.

Canal de Denúncia United Way Brasil: alerta@unitedwaybrasil.org.br.

7 PLANO DE AÇÃO

O Comitê de Diversidade e Inclusão adotará um Plano de Ação de modo a garantir e medir todos os compromissos aqui registrados.