

**Pluralidade,  
Equidade, Inclusão e  
Pertencimento.**



# ÍNDICE

<b>Alicerce Educação.</b>	6
<b>Por que e pra que?</b>	8
Dados educacionais (todos esses dados estarão em uma imagem na edição)	9
Dados da violência (todos esses dados estarão em uma imagem na edição)	14
<b>Diversidade.</b>	20
<b>Diversidade NÃO significa que agora vale tudo.</b>	21
<b>Inclusão e além. Incorporação.</b>	22
<b>E sobre o quê trataremos nesta cartilha?</b>	24
<b>Étnico-Racial.</b>	26
Ipile.	28
<b>Gênero.</b>	32
Papéis de Gênero.	34
Viés inconsciente.	36
<b>Mulheres.</b>	38
Machismo.	39
O que é machismo?	39
Machismo e preconceitos.	40
Preconceitos invisíveis.	41
Machismo vs feminismo.	41
<b>LGBTQIA+.</b>	42
Homofobia.	45
Transfobia.	45
<b>No Alicerce Educação:</b>	46
<b>Pessoas com deficiências.</b>	48
<b>Neurodiversidade.</b>	49
O que é uma pessoa neurodivergente?	49
<b>No Alicerce Educação:</b>	50
<b>Religião.</b>	52
<b>No Alicerce Educação:</b>	53
<b>Estética.</b>	54
<b>Assédio</b>	56
<b>Condutas indicativas de assédio.</b>	59
<b>Como juntar evidências dos relatos.</b>	60
<b>O que fazer caso você presencie ou seja alvo de assédio ou preconceito.</b>	61
<b>Como denunciar.</b>	62





**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

**(Constituição Federal, 1988)**





# Alicerce Educação.

**O Alicerce é uma empresa de impacto social brasileira que traz os conceitos mais inovadores e eficientes em educação do mundo para transformar a realidade educacional em nosso país.**

Desenvolvemos de forma acelerada a base educacional de pessoas de qualquer idade e em todo contexto social. Temos resultados surpreendentes, comprovados já em mais de 4 mil alunos que passaram pelo Alicerce.

Criada em 2018, somos a empresa de educação que mais cresce no Brasil, e nossa missão é levar educação de alta qualidade para todos no Brasil. Nascemos com uma visão grandiosa e, para isso, seguimos desde o início as melhores práticas de governança corporativa.

Somos militantes ativos e aprendizes eternos na pluralidade, equidade, inclusão, pertencimento e na luta antirracista no Brasil e essa cartilha nasce como elemento vivo, em constante transformação para formalizar nossa postura, tom de voz, nossos compromissos e nossa luta constante contra desigualdades, racismo, preconceito e prevenção do assédio.



Por que  
e pra que?

# Por quê?

Panorama Brasileiro.

# BRANCOS

De cada **100 jovens** que se declaram brancos ao concluir o ensino médio,

# 79

adentram ao ensino superior,



enquanto de cada **100 pretos e pardos**, **somente 55** adentram ao ensino superior.

Fonte: IBGE



# PRETOS

De **100 jovens pretos e pardos** entre 18 a 24 anos,

# 29

**não frequentam a escola e estudam menos que 11 anos,**

enquanto para cada 100 brancos somente 17 não frequentam a escola e estudam menos que 11 anos.

O número de jovens pretos ou pardos (18 a 24 anos), com menos de 11 anos de estudo e que não frequentava escola, caiu de 30,8% (2016) para 28,8% (2018), mas ainda permanecem maior que a porcentagem de jovens brancos (17,4%) na mesma faixa etária.



Fonte: IBGE

# MULHERES

No Brasil, as **mulheres têm mais anos de escolaridade** (15,8 frente a 15 dos homens) e maior média de anos de estudo (8,1 anos contra 7,6 dos homens).

Porém, a **Renda Nacional Bruta (RNB)** per capita, medida anualmente, da mulher, no entanto, é

# 41,5% menor que a do homem.

As mulheres tendem a apresentar maior tempo de estudos e permanência. Enquanto nas creches elas representam somente 48% das matrículas, já nos concluintes do ensino superior elas são 63% dos concluintes.

“

Mulheres progridem mais na educação – Na creche, primeira etapa da educação básica, as mulheres representam 48% do total da matrícula. Já entre os concluintes da educação superior, elas são 63% do total.

”



# LGBTQIA+P+

De cada **1000 transexuais** em 2018, somente **0,02%** acessam o ensino superior

# 72%

não possuem ensino médio e 56% não completaram o ensino fundamental.

**14 anos** é a idade média que travestis e transexuais **ficam na escola** brasileira.

Fonte: ANTRA

**38%** das empresas brasileiras têm **restrições para contratações** de homossexuais.

Fonte: Santo Caos





# Dados da violência

## Pretos

Os negros (soma de pretos e pardos, segundo classificação do IBGE) representaram

# 75,7%

das vítimas  
de homicídios  
em 2018.

Fonte: IBGE





# Mulheres

Em 2018, uma mulher foi assassinada no Brasil a cada duas horas, **totalizando**

# 4.519 vítimas.

**68% das mulheres  
assassinadas no Brasil  
em 2018 eram negras.**

Fonte: Atlas da Violência 2020

# LGBTQIA+

A escassez de indicadores de violência contra LGBTQIA+20 permanece um problema central. Um primeiro passo no sentido de resolvê-lo seria a inclusão de questões relativas à identidade de gênero e orientação sexual no recenseamento que se aproxima. Porém, segundo dados do Grupo Gay da Bahia, de 2019,

# a cada 23 horas um LGBT é morto no Brasil.

O Brasil **aumentou 90% mais casos de assassinatos de transexuais** em 2020, do que em 2019.

O Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo e o 68º país no ranking de segurança para população LGBTQIA+.

Fonte: ANTRA



# Pra que? Simples.

**Somos antirracistas e ativistas da diversidade. Buscamos um ambiente diverso onde todos sejam tratados com equidade e respeito.**

Nascemos para educar, aprender e transformar.

Sermos promotores do conhecimento, da cultura e da transformação de um país através da transformação de pessoas.

Nossos valores corporativos, nossa força de atuar reforçam e ajudam o desenvolvimento do orgulho de ser e pertencer de cada indivíduo da nossa rede, por isso, é nosso dever abraçar a diversidade.

## **Integralmente.**

Através de conhecimento e diversidade, queremos dar oportunidade para nossos estudantes e líderes escolherem para onde olhar, nomear e reconhecer movimentos e escolherem por onde caminhar.



# Diversidade.

De acordo com o dicionário: diversidade é um substantivo feminino que significa a qualidade daquilo que é diverso, diferença, dessemelhança, variação, variedade, multiplicidade.

Seja ela ambiental, racial ou étnica, de gênero, social ou cultura, diversidade é uma característica do planeta, de todos os seres que nele habita e que confere força e garante que essa variação mantenha de pé toda essa estrutura.

Para o Alicerce Educação, diversidade é valorizar as diferenças e garantir equidades, para construirmos juntos um ambiente de aprendizado e trabalho mais inclusivo, colaborativo e inovador.

Acreditamos que é importante viver em uma sociedade que dá oportunidades justas a qualquer indivíduo independente da sua etnia, cor, raça, gênero, orientação ou expressão sexual.

Apoiamos o ensino para diversidade, baseado na educação antirracista, anti-bullying e livre de preconceitos.

## Diversidade NÃO significa que agora vale tudo.

O Alicerce Educação é uma organização onde colaboramos uns com os outros (juntos!), em equipe, procurando todos os dias estarmos alinhados com a empresa e seus objetivos.

Temos parâmetros dentro do próprio Alicerce Educação – aqui cada decisão é tomada de acordo com os valores e princípios, normas e políticas do Alicerce Educação.

Temos parâmetros na sociedade – temos leis e normas que regulam nossa conduta e oferecem parâmetros para orientar nossos comportamentos independente de nossas opiniões ou valores pessoais.

Temos parâmetro globais – o Alicerce Educação segue e respeita normas internacionais de direitos humanos, que regem globalmente as relações entre as pessoas para garantir a paz e rejeitar práticas de violência, abuso, exploração e discriminação.



# Inclusão e além. Incorporação.

Complementar à noção de diversidade, a inclusão se relaciona com o modo que os membros de todos os grupos são tratados em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídos.

Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizados como membros pelo trabalho e esforço que desempenham nos diferentes níveis.

Ou seja, é o quanto o indivíduo se sente, de fato, integrado e respeitado por conta das características que possui e o conectam a determinados grupos sociais, tal qual raça, gênero, religião, entre outros.

No Alicerce vamos além. Mais do que incluir (trazer para dentro) nosso propósito é incorporar: fazer parte. Possibilitar que múltiplos corpos e narrativas, em toda sua integridade e complexidade, façam parte de nosso corpo e narrativa, pois acreditamos que quando um novo elemento é incorporado, a substância se transforma.





# E sobre o quê trataremos nesta cartilha?

Concomitante ao lançamento do Plano de Cultura e dos Princípios do Alicerce Educação, assumimos a responsabilidade de fomentar e buscar atingir os objetivos e compromissos propostos neste material, seja em seu âmbito interno e/ou externo.

Assim, reconhecendo nossos desafios e as oportunidades de melhoria quanto às pautas de diversidade, inclusão e incorporação no Alicerce, trabalharemos 8 (temas) temas com prioridade:

- **Étnico-racial;**
  - IPILE;
- **Gênero;**
  - Mulheres;
- **LGBTQIAP+;**
- **Pessoas com deficiências;**
- **Religião;**
- **Estética.**





# Étnico-Racial.

Sabemos que na humanidade não existe a “raça” que aprendemos nas aulas de biologia - afinal todos pertencemos à Espécie Homo Sapiens-Sapiens, por tanto, somos todos da mesma “raça” humana. Então porque estamos usando esse termo para nos referir a seres humanos?

A raça de que falamos aqui é um conceito com raiz social. Ora, se a sociedade muda ao longo da história, suas criações, também. Esse conceito de raça veio de um longo processo de transformações sociais ao longo da história que vem estratificando e hierarquizando a população global à partir do racismo: doutrina, que parte do princípio de superioridade da raça branca caucasiana em relação às outras raças.

O racismo se apresenta no cotidiano como uma soma dos preconceitos

e discriminações, em suas inúmeras facetas, direcionados à população marginalizada, de modo sistêmico.

É um processo histórico e político que atribui vantagens sociais a um determinado grupo (o homem branco) e desvantagens a outros grupos (negros, indígenas, ciganos...). Racismo é, portanto, a dinâmica de reprodução das condições - sociais, históricas, políticas e econômicas - em que a raça\* desempenha um papel fundamental na vida social, estratificando a sociedade, propagando e perpetuando desigualdades materiais e simbólicas.

\*raça: nesse documento ainda utilizaremos o termo “raça” que, apesar de sua origem, segue válido e relevante nesse contexto.





# IPILE.

Combater o racismo é urgente e necessário, e só conseguiremos juntos, para isso entendemos que é importante que todos tenham instrumentos e referências para elaborar suas narrativas e assegurar seus posicionamentos de maneira crítica e autônoma.

Foi visando oferecer informação, conscientização, formação e acolhimento em tudo que tange a temática racial dentro do Alicerce que criamos o IPILE.

Ipile (que significa “alicerce” em iorubá, um dos maiores grupos étnico-linguísticos da África Ocidental) é um núcleo instituído para gestão das relações raciais em nível pedagógico e organizacional.

É uma iniciativa dos Líderes Alicerce que busca a construção sadia de identidades raciais, que contribui não apenas para a carreira profissional individualmente, mas favorece também o clima corporativo como um todo, possibilitando, ainda, novas dinâmicas de trabalho que refletem também em sala de aula.



**O coletivo age em diferentes frentes de maneira autônoma, e é subsidiado pelas próprias estruturas do Alicerce, para desenvolver ações que possam levar consciência racial e o combate sistemático do racismo em todas suas faces.**

Inspirado pelo modelo de ação da organização humanitária global ONU, o IPILE organiza suas ações com foco em questões que são transversais e estruturais na sociedade, e por tanto no Alicerce.

E assim como em nossa célebre referência nossas frentes estão divididas em ipiles (ou traduzindo, um tanto grosseiramente do ioruba: em alicerces), são eles:



**Ipile de Educação:** responsável por desenvolver ações que ataquem os problemas que o racismo provoca na sala de aula. Desde a própria desigualdade nos índices educacionais da sociedade sob o critério de raça, à qualificação dos professores para lidar com situações de racismo, a descolonização do currículo, capacitação dos Líderes para aplicar a Lei 10639 (que estabelece como conteúdo obrigatório para as escolas o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira), até ações que colocam estudante Alicerce diretamente no centro do IPILE como as de valorização e resgate da autoestima da criança negra, ou ainda atendimento individualizado e humanizado em situações específicas (como o caso de denúncias de alunos estarem sofrendo de racismo em casa ou na escola).

**Ipile de Comunicação e Cultura:** responsável por desenvolver ações que possibilitem um redirecionamento na cultura institucional do Alicerce, em busca de torná-lo uma organização realmente comprometida com combate ao racismo, de dentro para fora. Essas ações podem assumir caráter formal, visando atingir a comunicação e cultura da empresa através do próprio departamento de marketing, mas são contempladas também ações paralelas, que visam atingir diretamente o cotidiano da equipe de colaboradores da instituição, cultivando na prática cotidiana uma cultura de valorização da identidade, da estética, dos saberes e dos valores que herdamos de uma história de lutas e resistências da negritude.

**Ipile Institucional:** responsável por desenvolver ações de caráter institucionalizado. Neste espectro estão as criações de regras, normas e regimentos internos do Alicerce que balizem de maneira institucionalizada as relações étnico-raciais, bem como a divulgação desses regimentos. São contempladas por essa frente, também, ações de pesquisa e controle dos indicadores internos do Alicerce, que apontam próximos passos a serem dados. E ainda as ações de comunicação externa do IPILE com o público de maneira geral, e com outras empresas, inclusive no sentido de estabelecer parcerias para uma infinidade de outras ações.

**Ipile Organizacional:** responsável por desenvolver ações que combatam os sintomas do racismo que apresenta o corpo organizacional do Alicerce. São contempladas por essa frente ações que envolvem o desenvolvimento humano do Alicerce, desde o banco de talentos, com recrutamentos e seleções de lideranças negras até o desenvolvimento e valorização da carreira desses colaboradores durante sua jornada na empresa.

**O IPILE é um espaço democrático e horizontal dentro do Alicerce, todos os colaboradores podem usufruir, se beneficiar e participar de qualquer ação em qualquer frente e pode ainda contribuir com a construção de muitas outras.**



# Gênero.

Segundo Maria Eunice Figueiredo Guedes, em seu artigo "O que é gênero" de 1995, gênero se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo do tempo e que a nossa sociedade entende como papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico.

Hoje se entende que gênero tem a ver com a compreensão que um indivíduo tem de si, independentemente do seu sexo biológico. Portanto, vamos a alguns conceitos importantes:



IDENTIDADE DE GÊNERO

EXPRESSÃO DE GÊNERO

ORIENTAÇÃO AFETIVA E SEXUAL

SEXO BIOLÓGICO

## Identidade de Gênero

mulher transgênero homem

É como a pessoa se vê, mulher, homem ou neutro, uma combinação entre masculino e feminino.

## Expressão de Gênero

feminino andrógono masculino

É a maneira como uma pessoa demonstra seu gênero, através da sua forma de agir, vestir e interagir.

## Identidade de Gênero

fêmea hermafrodita macho

São características biológicas do corpo de uma pessoa.

## Orientação Afetiva e Sexual

heterossexual bissexual homossexual

É atração sentida pelos indivíduos.



# Papéis de Gênero.

“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino.”

(BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980)

Muitas vezes o termo gênero é erroneamente utilizado em referência ao sexo biológico. Por isso, é importante enfatizar que o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo.

Ou seja, gênero está vinculado a construções sociais, não a características naturais.

O gênero, portanto, se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo tempo e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico.

## A construção social de gênero.

### Decreto nº 181, de 24 de Janeiro de 1890

#### CAPITULO VII DOS EFEITOS DO CASAMENTO

§ 3º Investir o marido do direito de fixar o domicilio da familia, de autorizar a profissão da mulher e dirigir a educação dos filhos.

§ 4º Conferir á mulher o direito de usar do nome da familia do marido e gozar das suas honras e direitos, que pela legislação brasileira se possam communicar a ella.

§ 5º Obrigar o marido a sustentar e defender a mulher e os filhos.

E também tem essa aqui, de algumas décadas depois:

#### LEI Nº 3.071, DE 1º DE JANEIRO DE 1916 CÓDIGO CIVIL DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL CAPÍTULO II

##### Dos Direitos e Deveres do Marido

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal.

Compete-lhe:

I. A representação legal da família.

II. A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I, e 311).

III. Direito de fixar e mudar o domicílio da família (arts. 46 e 233, nº IV).

IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (arts. 231, nº II, 242, nº VII, 243 a 245, nº II, e 247, nº III).

V. Prover à manutenção da família, guardada a disposição do art. 277.

Os dois exemplos acima deixam claro de como para a sociedade brasileira do final do século XIX e início do século XX que os homens eram os provedores dos lares e gestores dos bens familiares. As mulheres eram sustentadas por esses recursos e, caso tivessem interesse em trabalhar fora de casa, precisavam da autorização de seus maridos.

Entendendo os homens como provedores e a mulheres como “cuidadoras” e dependentes deles, naturalmente, os espaços sociais públicos se tornaram ocupados, na maior parte, por homens, enquanto os espaços sociais privado-domésticos ou relacionados ao “cuidar” (como as áreas da saúde e da educação, principalmente) se tornaram ocupados, na maior parte, por mulheres.

Dessa forma, os homens foram definindo estruturas e culturas tipicamente masculinas dentro dos

espaços sociais que ocupavam e as mulheres, da mesma forma, também foram definindo estruturas e culturas que melhor se adequavam a elas em seus espaços.

Com o passar do tempo, vários fatores espontâneos ou não (como as guerras, por exemplo) foram tornando nossa sociedade cada vez mais complexa, levando as mulheres a se inserir em mais atividades do espaço público. Da mesma forma que também observamos cada vez mais homens se inserindo mais nos espaços domésticos e de “cuidar”.

Essas novas realidades só são possíveis a partir de uma crítica ao sistema no qual vivemos, incluindo as instituições, os costumes e a moral que orientam nossa convivência. Essa visão binária que separa e opões feminino e masculino já não faz sentido no mundo de hoje.



# Viés inconsciente.

## Quais são os motivos, em uma decisão difícil, que levam alguém decidir por um caminho e não outro?

Ao olhar uma pessoa na rua pela primeira vez, como alguém consegue ter uma impressão sobre ela sem trocar nenhuma palavra?

As pessoas guardam memórias de acordo com o que já vivenciaram e aprenderam, assim formam uma percepção. Isso pode resultar em um pré-conceito sobre determinados grupos e também do que se conhece por tipos de viés inconsciente.

Para que você possa entender melhor: o cérebro se baseia no que já nos aconteceu e cria um estereótipo para determinada situação ou pessoa e, sem que percebamos, acabamos discriminando sem nem mesmo conhecer o próximo.

Quando se trata de pessoas com deficiência, existem alguns tipos de viés inconsciente que ficam evidentes, muitas vezes por falta de conhecimento sobre o assunto.



O relato abaixo retirado de parte do texto de Túlio Custódio, com reportagem de Gabriela Loureiro na revista Galileu, publicado em 05/Out/2015 deixa a discussão um pouco mais clara: “Um idoso internado num hospital do outro lado da cidade reclama com uma negra vestida de branco sobre a demora da médica, sem saber que está falando com a própria. É um caso cotidiano de racismo que passa despercebido pelas pessoas por causa de um fenômeno que a psicologia social chama de “unconscious bias”, ou, em português, “viés inconsciente”.

Nas empresas, a falta de oportunidades a funcionários e a exclusão de grupos do mercado de trabalho podem ser provocados por nossos vieses inconscientes. Na hora da contratação, se o profissional de RH não se focar nas competências profissionais dos candidatos, ele pode ser discriminatório por conta de um viés inconsciente.

Ele deixará por exemplo de contratar pessoas com deficiência física por acreditar que todas elas terão dificuldade de se locomover dentro da empresa, mesmo a pessoa afirmando que possui autonomia e está acostumada com os obstáculos. Uma das maneiras de lidar com o viés inconsciente é a vivência de novas

experiências, dessa forma é possível quebrar paradigmas e criar pensamentos sobre um determinado assunto. Essa atitude pode fazer com que as pessoas passem a conviver melhor e se tornem mais criativas.

O viés inconsciente existe e faz parte de cada pessoa, porém, ele pode ser controlado para garantir que não se crie pré-conceitos sem antes buscar conhecer o próximo. Essa é uma questão que precisa ser trabalhada no dia a dia e que muitas vezes requer ajuda para ser percebido.

Todos gostamos de acreditar que tomamos decisões de forma racional. Mas o fato é que todos nós carregamos preconceitos, e esses preconceitos influenciam as escolhas que fazemos.

Romper com o status quo significa agir e, quando agimos, assumimos responsabilidades, e seguimos caminhos considerados - muitas vezes - menos seguros. Por isso, criar alternativas e gatilhos para atuarmos de forma consciente, além de criar ambientes seguros para trazer a pauta e discutir sobre novos olhares e perspectivas ajudará na construção de organizações e ambientes mais diversos.



## Machismo

Vivemos em uma sociedade considerada machista. Isso se manifesta em diversos problemas como a desigualdade de direitos entre homens e mulheres, altos índices de violência, assédio e estupro, objetificação da mulher, diferença salarial e muitos outros efeitos.

# O que é machismo?

O machismo é um **preconceito**, expresso por opiniões e atitudes, que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino. Ou seja, é uma **opressão**, nas suas mais diversas formas, das mulheres feita pelos homens.

Na prática, uma pessoa machista é aquela que acredita que homens e mulheres têm papéis distintos na sociedade, que a mulher não pode ou não deve se portar e ter os mesmos direitos de um homem ou que julga a mulher como inferior ao homem em aspectos físicos, intelectuais e sociais.

**O pensamento machista é cultural** e inerente aos diversos aspectos de uma sociedade, como a economia, a política, a religião, a família, a mídia, as artes, etc...tendo sido normalizado por muito tempo, há apenas algumas décadas esse comportamento é problematizado, especialmente pelos movimentos feministas, que lutam pela igualdade de gênero, isto é, pela extinção da cultura machista nos diversos âmbitos da sociedade.

Mas não é todo mundo que concorda que o machismo deve ser combatido, o que faz com que, apesar dos esforços feministas, ele ainda esteja presente em tantos ambientes.

# Mulheres.

Ao longo da história tivemos exemplos de diversas mulheres que se engajaram na luta pelos direitos e tratamento equitativo da questão de gênero na sociedade, seja pelo direito aos mesmos salários e condições de trabalho, ou ainda, pelos direitos reprodutivos, direito à participação política, à luta contra os padrões estéticos e sua representação no discurso midiático, bem como o combate à violência contra a mulher.

Pautas que já avançaram em muitas conquistas, mas que ainda estão longe de serem resolvidas. Principalmente, devido ao machismo

que está presente no nosso dia a dia e que contribui direta e indiretamente para o tratamento e a realidade desigual que verificamos entre homens e mulheres.

Esses fatores atrelados à desigualdade de oportunidades entre os gêneros, a dupla jornada das mulheres, entre outros fatores, compromete não só o desenvolvimento do grupo feminino, mas toda a sociedade que, por sua vez, desperdiça as chances de crescer e se desenvolver com a plena integração social, econômica e política da mulher.



# Machismo e preconceitos.

Muitos são os preconceitos que as mulheres sofrem, e a situação vem melhorando lentamente.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 90% das pessoas têm alguma forma de preconceito contra mulheres e cerca de nove em cada dez homens e mulheres em todo o mundo têm algum tipo de preconceito.

Existem preconceitos em diversos aspectos, que começam pela infância até chegar à vida adulta.

## Preconceitos invisíveis.

Além dos preconceitos mencionados, existem comportamentos preconceituosos que são invisíveis.

- **MANTERRUPTING:** Quando uma mulher não consegue concluir sua frase porque é constantemente interrompida.
- **BROPRIATING:** Quando, em uma reunião, alguém se apropria da ideia de uma mulher e leva o crédito por ela.
- **MANSPLAINING:** Quando alguém explica algo óbvio a uma mulher como se ela não fosse capaz de compreender.
- **GASLIGHTING:** Violência emocional por meio de manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor a acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz.

## Machismo vs feminismo

Por ter como objetivo o combate ao machismo na sociedade, muitas pessoas têm a ideia errônea de que feminismo é o oposto do machismo no sentido de que feministas almejam uma sociedade onde as mulheres oprimem os homens.

Na realidade, porém, o feminismo é um movimento social, político e ideológico que visa uma sociedade com igualdade de direitos entre os gêneros. Por isso, entende-se que o objetivo feminista, acabar com o machismo e promover a igualdade de gênero, é benéfico tanto para mulher quanto para homens.



# LGBTQIA+.

O movimento LGBTQIAP+, de forma organizada, surgiu no Brasil por volta dos anos de 1970, a partir de pequenas reuniões que ocorriam em espaços sociais nas quais as primeiras publicações dedicadas aos homossexuais circulavam.

Nascido sob a sigla GLS, o movimento político e social de inclusão de pessoas de diversas orientações sexuais e identidades de gênero mudou muito e passou a incluir pessoas de outros gêneros, não homossexuais e não cisgênero.

Assim, sua sigla cresceu e incorporou diversas letras – todas elas igualmente importantes, mas várias desconhecidas por muita gente. Entenda o que significa cada uma delas e qual o sentido do “+” em seu final.

L  
G  
B  
T  
Q  
I  
A  
+

**♀ LÉSBICAS**  
mulheres que sentem atração afetivo/sexual pelo mesmo gênero.

**♂ GAYS**  
homens que sentem atração afetivo sexual pelo mesmo gênero.

**♀♂ BISSEXUAIS**  
homens e mulheres que sentem atração afetivo/sexual pelos gêneros masculino e feminino. As pessoas que sentem atração afetiva/sexual por todos os gêneros se identificam como pansexuais.

**♀♂ TRANSSEXUAIS OU TRANSGÊNEROS**  
pessoas que se identificam com outro gênero que não aquele atribuído no nascimento, inclusive dentro do espectro não-binário. Trata-se de um conceito relacionado à identidade de gênero e não à orientação sexual/afetiva.

**\* QUEER**  
pessoas que se auto identificam como gênero queer transitam entre os gêneros feminino e masculino ou em outro(s) gênero(s) no(s) qual(is) o binarismo não se aplica. O termo faz referência à teoria queer, que afirma que orientação sexual e identidade de gênero são o resultado de uma construção social e não de uma funcionalidade biológica.

**♀ INTERSEXO**  
pessoas cujo desenvolvimento sexual corporal - expressado em hormônios, genitais, cromossomos, e/ou outras características biológicas - não se encaixa na norma binária.

**○ ASSEXUAL**  
pessoas que não sentem atração afetiva e/ou sexual por outras pessoas, independente do gênero.

**+ +**  
abriga todas as diversas possibilidades de orientação sexual e/ou de identidade de gênero que existam.



## Histórico da sigla

**GLS**

GLS foi a primeira sigla a identificar o movimento político e social de luta por direitos das pessoas homossexuais, bissexuais, transexuais e/ou identificadas com qualquer orientação não heterossexual e/ou cisgênero. A sigla representa as iniciais dos termos “gays”, “lésbicas” e “simpatizantes”, em referência àqueles que apoiavam no movimento.

**GLST**

A sigla atualizada para abarcar mais espectros da sexualidade e identidade de gênero que apenas “gays” e “lésbicas”. Foram incluídas as letras “B”, para bissexuais, e “T”, para transexuais. A letra “S” foi retirada, pois, embora o apoio dos simpatizantes seja considerado bem-vindo, entende-se que o protagonismo do movimento deve ser de seus próprios agentes.

**LGBT**

letra “L” passou à frente da letra “G” para acentuar a necessidade de buscar equidade de gênero dentro da população LGBTQIA+.

**O Brasil, atualmente, é um dos países em que há maiores índices de assassinatos e suicídios em decorrência da LGBTfobia, superando, inclusive, países que encaram a existência dessas pessoas como uma “prática ilegal” na sua constituição.**

## Homofobia

É uma série de atitudes e sentimentos negativos em relação a pessoas homossexuais, bissexuais e, em alguns casos, contra transgêneros, pessoas intersexuais. As definições para o termo referem-se variavelmente a antipatia, desprezo, preconceito, aversão e medo irracional.

A homofobia é observada como um comportamento crítico e hostil, assim como a discriminação e a violência com base na percepção de que todo tipo de orientação sexual não-heterossexual é negativo.

## Transfobia

A transfobia é uma gama de atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgêneros ou pessoas percebidas como tal.

A transfobia pode ser repulsa emocional, medo, violência, raiva ou desconforto sentidos ou expressos em relação a pessoas transgênero. Ela é frequentemente expressa ao lado de visões homofóbicas e, portanto, é frequentemente considerada um aspecto da homofobia. A transfobia é um tipo de preconceito e discriminação semelhante ao racismo e sexismo, e várias formas de opressão podem se interseccionar com a transfobia.

Em meio a esse cenário marcado pela intolerância, desrespeito às diferenças e por tantas estatísticas negativas, sabemos que as empresas e organizações possuem um papel fundamental para a superação das desigualdades socioeconômicas e do preconceito, visto que, ao apoiar, respeitar e valorizar a diversidade em todas as suas manifestações, as instituições não estão somente agindo pelo “politicamente correto”, mas por se tratar de uma questão de direitos humanos universais.

Por esse motivo, e frente ao que acreditamos, desejamos aumentar a representatividade de profissionais LGBTQIAP+ no Alicerce Educação.



# No Alicerce Educação:

## São permitidos relacionamentos no Alicerce Educação entre seus colaboradores e prestadores de serviço?

**Sim.** Desde que os colaboradores ou prestadores de serviço não estejam na mesma estrutura hierárquica, os relacionamentos estão permitidos. O relacionamento entre líderes, gestores, administrativos, do mesmo coletivo/tribo, está estritamente proibido. Quando um relacionamento existir previamente a entrada no Alicerce Educação, as pessoas serão alocadas em coletivos diferentes.

## São permitidos relacionamentos no Alicerce Educação entre líderes e estudantes?

**Não.** Esses relacionamentos são proibidos. Caso um estudante venha a frequentar o Alicerce e já esteja em um relacionamento com um(a) líder Alicerce, precisaremos realizar uma readequação na estrutura para que não esteja sob a mesma estrutura hierárquica.

## Duas pessoas, seja do mesmo sexo ou de sexos diferentes, podem se beijar nas estruturas do Alicerce Educação?

**Não.** Nas dependências do Alicerce Educação demonstrações amorosas não são permitidas.

## O que se pode fazer se eu presenciar alguma situação que me deixe constrangido?

**Lembre-se que as pessoas podem ter uma visão de mundo diferente da sua.**

Se achar que, por exemplo, a orientação sexual de uma pessoa, sua forma de expressar sua identidade pessoal, suas vestimentas, causar constrangimento a você ou alguém do seu convívio no Alicerce Educação, avise seu superior. Caso contrário, não intervenha na situação com pré-julgamentos que possam ser prejudiciais aos indivíduos envolvidos.

## Travestis e transexuais podem trabalhar no Alicerce Educação?

**Todas as pessoas podem trabalhar no Alicerce Educação.** Educação e diversidade andam de mãos dadas, por isso, discriminar uma pessoa com base na sua identidade de gênero ou orientação sexual, além de crime, vai contra TODOS os nossos princípios.

## Fui atender uma pessoa em um dos polos do Alicerce e no seu documento de identidade está escrito Maria, mas a pessoa se apresentou com João. Como devo tratá-la?

**Através do nome que a pessoa usou para se apresentar.** Seja um colaborador, prestador de serviços, pai e/ou mãe, estudante ou qualquer pessoa do nosso convívio e relacionamento, vamos tratar como ela prefere ser tratada.

O importante é sempre contar com o bom senso e o respeito de cada ser humano que entra nas dependências do Alicerce Educação caso tenha dúvidas, não hesite em perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada.

## No polo que dou aula, uma transsexual usou o banheiro feminino e uma outra aluna veio fazer uma reclamação. Como devo agir?

Seja atencioso e acolha respeitosamente as queixas **procedentes** ou **improcedentes** da aluna. O processo de aprendizado também está no ato de ouvir. Não a agrida, nem a julgue, dizendo, por exemplo, que ela é preconceituosa.

Explique que o Alicerce Educação respeita a autocompreensão de gênero. Ou seja, se a pessoa se reconhece como mulher, deve utilizar o banheiro feminino e se a pessoa se reconhece como homem, deve usar o banheiro masculino. Se a pessoa insistir em reclamar em outras instâncias, não deve ser impedida, mas a resposta sempre será a mesma.

**Nenhum colaborador, prestador de serviços, familiar ou estudante deve ser constrangido, humilhado ou desqualificado para agradar uma outra pessoa,** caso isso aconteça procure imediatamente seu/sua superior(a).





# Pessoas com deficiências.

Deficiência é entendida como todo e qualquer comprometimento que afete a pessoa e que traga prejuízos na locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e integração com as outras pessoas.

**Os tipos mais frequentes de deficiências são:**

- **Deficiência física;**
- **Deficiência sensorial (auditiva e visual);**
- **Deficiência intelectual e mental;**
- **Deficiência múltipla (apresenta duas ou mais deficiências simultaneamente).**

No Alicerce, buscando diminuir essas limitações, tanto em nosso ambiente corporativo, como em nossos polos educacionais, é possível desenvolver condições adequadas de acessibilidade de acordo com as necessidades de cada pessoa.

Aqui, entendemos a deficiência como mais uma característica, dentre as muitas que um indivíduo pode ter. Jamais será considerada uma barreira que possa impedir o aprendizado, sua participação plena e efetiva na sociedade e, claro, em nossa empresa.

## Neurodiversidade

**Neurodiversidade** é um conceito que desconstrói a ideia de que indivíduos com funcionamento neurocognitivo diverso sejam caracterizados como portadores de transtornos ou pessoas doentes.

A abordagem da neurodiversidade argumenta que as diversas condições neurológicas são resultado de variações normais no genoma humano.

O termo surgiu no final dos anos 1990, quando Judy Singer, socióloga australiana que também está no espectro do autismo, a usou para descrever condições como TDAH, autismo e dislexia. A esperança e objetivo de Singer eram desviar o foco do discurso sobre as formas de pensar e aprender da rotineira ladainha de “déficits”, “distúrbios” e “deficiências”.

## O que é uma pessoa neurodivergente?

**Neurodivergente** é o indivíduo que possui uma configuração neurológica atípica – ou seja, diferente daquilo que a sociedade considera o padrão.

Além dos autistas, enquadram-se na definição de neurodivergentes pessoas que têm dislexia, transtorno de déficit de atenção e até mesmo transtornos psicológicos, como o transtorno dissociativo de identidade.





# No Alicerce Educação:

## **Todos os polos do Alicerce Educação são acessíveis?**

Trabalhamos de forma incessante para garantir que todos os polos educacionais do Alicerce Educação tenham uma estrutura acessível. Onde a localização se torna um empecilho a acessibilidade (ex. sobrelojas), buscamos alternativas para que nenhum estudante ou colaborador(a) fique sem suas necessidades individuais atendidas.

## **Todas as pessoas com deficiências ou neurodivergentes podem estudar no Alicerce Educação?**

Estudantes que requerem atenção individualizada, sem autonomia e que não compreendem a fala são muito difíceis de serem integrados na nossa estrutura padrão. Eles podem frequentar se houver um acompanhante terapêutico exclusivo para ele (a).





# Religião.

O Alicerce Educação é uma empresa laica. Não possuímos vínculo religioso, não fomentamos ou defendemos qualquer tipo de religião, não promovemos ensino religioso, porém, permitimos um debate amplo sobre o tema.

A neutralidade política e religiosa é uma de nossas regras de ouro. Aqui, entendemos que a fé e espiritualidade de cada um devem ser respeitadas no limite do respeito aos demais direitos dos indivíduos.

# No Alicerce Educação:

**Posso rezar no Alicerce Educação (ambientes corporativos e polos educacionais)?**

**Pode.** Desde que sem incomodar colegas, clientes, fazer barulhos excessivos, ou realizar e ofender outras pessoas com pregações religiosas.

**Posso me recusar a atender um cliente ou um pai/mãe de um estudante por ter uma religião diferente da minha?**

**Não. Isso seria uma prática de discriminação** e você está trabalhando ou prestando serviço numa organização que não aceita desrespeito e intolerância.



# Estética.

A expressão estética é algo individual e tem a ver com a idiosincrasia de cada um de nós.

No Alicerce Educação, acreditamos que colaboradores e prestadores de serviços devem cuidar para não impor seu padrão estético sobre outras pessoas ou estudantes.

Somos uma empresa de educação e esse é o tema que temos de privilegiar em todos os nossos ambientes.

## No Alicerce Educação:

### **Nos seus pólos educacionais, o Alicerce possui algum tipo de “dress-code”?**

O Alicerce Educação entende a importância de poder expressar a sua identidade através de suas roupas e acredita no bom senso como norteador das nossas decisões. Porém, para evitar qualquer tipo de interpretação dúbia e garantir que a educação seja sempre o foco principal dentro das nossas de aula, optamos por um “dress-code” simples: camiseta Alicerce Educação ou neutra de cor única, sem marca, calça jeans e sapato baixo.

### **Essa decisão foi baseada levando-se em consideração os contextos abaixo:**

- Ao interagir com nossos estudantes e seus familiares, lembre-se que nós representamos o Alicerce Educação neste momento. Muitos deles vivem uma realidade e cultura diferentes da nossa, e o respeito mútuo deve ser o guia nessas interações;
- Lembre-se que toda vez que você veste uma camiseta Alicerce Educação, está em um de nossos polos realizando suas atividades ou está em uma ocasião social como representante da empresa, seus comportamentos e posicionamentos pessoais podem ser interpretados como sendo do Alicerce Educação. Então, tenha atenção redobrada nestes momentos.

### **Pode usar barba, bigode, costeleta ou cavanhaque?**

**Pode.** Lembrem-se, temos paixão por educar. Por isso, cuide da sua barba para evitar que ela seja uma barreira para que todos os estudantes possam ver seu rosto e os estudantes com deficiências auditivas possam ver claramente sua boca.

### **Pode cabelo colorido, black power, turbantes, dreads, tranças?**

Claro que pode! Nossa recomendação é que o cabelo esteja preso. Novamente, alguns dos nossos estudantes possuem deficiências auditivas e precisam ver a boca de quem fala o tempo todo, além disso, o líder precisa manter contato visual com esses e todos os outros estudantes de forma criar vínculo. Aprendizagem só acontece com vínculo.

### **Pode qualquer cor de esmalte e tamanho de unhas ou ainda, brincos, argolas, tiaras ou piercings?**

**Pode.** Lembre-se, no Alicerce Educação e principalmente, nos nossos polos educacionais o que precisa ser destaque é a educação, portanto, apenas cuide para que suas mãos ou seus acessórios não chamem mais atenção do que o conteúdo que você está ali para passar/ensinar.

### **Pode tatuagens?**

**Pode.** mas se tiver alguma mensagem ou símbolo que contrarie valores universais de direitos humanos, como mensagens ou símbolos racistas, de ódio, ou ofensas a outras pessoas ou grupos, a exposição da tatuagem não será permitida no Alicerce Educação.



# Assédio, preconceitos e violências.

Assédio não é uma atitude única e sim pode se caracterizar por um conjunto de comportamentos que causam incômodo, importuno, humilhação ou perseguem uma pessoa ou grupo específico. O assédio pode se manifestar de muitas formas, algumas mais explícitas e outras mais “veladas”.

Nossa cartilha se baseou no Código de Processo Penal, artigo 216-A e na Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006), no art. 7º para identificar e classificar todas as possibilidades de assédio contra qualquer pessoa, principalmente a de gênero feminino:

**I** - violência física é aquela conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal de uma pessoa;

**II** - violência psicológica é qualquer conduta que causa dano emocional e diminuição da auto-estima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões da mulher, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

**III** - violência sexual é aquela conduta ofensiva à mulher que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

**IV** - violência patrimonial é qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

**V** - violência moral é qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

**VI** - violência virtual ou cyberbullying é a violência psicológica e moral praticada online ou off-line, principalmente por meio das redes sociais e que afeta principalmente as mulheres.





O Brasil se destaca na violência de gênero: é o **4º país no mundo em casamento infantil** e o **5º país que mais mata mulheres**, é o **1º país que mais mata transexuais**.

Durante a vida, 30% das mulheres sofrem algum tipo de violência, sendo que são 503 mulheres agredidas por hora e uma mulher estuprada a cada 12 segundos.

No ambiente de trabalho a violência se manifesta principalmente pela discriminação, assédio moral e assédio sexual.

Vamos acabar com a **cultura da violência de gênero**.



## Condutas indicativas de assédio.

A identificação de um assédio pode não ser uma tarefa óbvia para todos. Muitas vezes, comportamentos ofensivos são banalizados e vistos como algo sem importância.

As condutas abaixo são apenas exemplos que não abarcam todas as possibilidades e complexidades dos casos concretos.

- Propostas indesejadas de caráter sexual através de e-mail, sms, WhatsApp, Telegram, ou através de sites ou outras redes sociais;
- Olhares insinuantes persistentes;
- Contatos físicos (toques) inapropriados;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada relacionada ao exercício da sexualidade;
- Compartilhamento não consentido de imagens ou vídeos íntimos que expõem a pessoa assediada;
- Envio de materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo;
- Propostas explícitas de indesejadas de natureza sexual;
- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de cargo ou função ou melhoria das condições de trabalho ou, ainda, ameaçado pela perda ou piora destes;
- Convites para encontros que sabe ou deveria saber serem indesejados;
- Piadas ou comentários que ofenda a dignidade e/ou a dignidade sexual (referentes ao corpo, cor de pele, vestimenta, orientação sexual ou exercício da sexualidade);
- Realizar chantagens por meios eletrônicos, no local de trabalho ou fora dele.



# Como juntar evidências dos relatos.

Para um relato ou denúncia tenha uma tratativa mais rápida é imprescindível coletar o máximo de evidências ou provas possíveis que você puder e armazená-las de forma segura.

Registre esses fatos no nosso canal de denúncia, anotando todos os detalhes que tiver ou lembrar.

Lembre-se: sabemos que assédio e violências na gigante maioria das vezes acontece sem deixar rastros, mesmo assim, não deixe de relatar. Temos uma equipe especializada para apoiar em todos os casos.

São exemplos de evidências:



E-mails, bilhetes, gravações (áudio, vídeos), fotos e similares.



Registro de ligações telefônicas, WhatsApp, Facebook, Instagram e demais redes sociais.



Testemunhas (pessoas que presenciaram diretamente os fatos ou o contexto do assédio sexual).

## Posso gravar uma ligação telefônica ou uma conversa presencial sem avisar a outra pessoa?

**Sim.** Desde que você esteja participando da ligação ou conversa e que a gravação seja utilizada para fins de relato/denúncia. Nesses casos, conforme entendimento pacífico dos tribunais superiores, a prova será lícita.

# O que fazer caso você presencie ou seja alvo de assédio ou preconceito.

Registre os fatos, anotando detalhes, hora e local em que ocorreram. É importante coletar o máximo de provas que você puder e armazená-las de forma segura.

São exemplos de evidências:

## VÍTIMAS

### Rompa o silêncio

Procure pessoas próximas e de sua confiança que possam lhe apoiar e orientar nessa situação.

### Reúna provas e testemunhas

Denuncie ou busque orientação junto ao canal especializado.

## TESTEMULHAS E COLEGAS

Ofereça apoio à vítima

Ofereça-se como testemunha.





# Como denunciar.

O relato pode ser realizado de forma absolutamente sigilosa no canal especializado: Ouvidoria Alicerce.



<https://pt.surveymonkey.com/r/OuvidoriaAlicerce>

## No Alicerce Educação:

No Alicerce Educação, adotamos práticas para prevenir, apurar e combater de forma ostensiva quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e micro agressões em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, incentivando os membros de nossa equipe que sofreram ou presenciaram essas ou outras condutas abusivas a denunciarem, a fim de respeitar e promover a diversidade e integração entre os membros da equipe.

Por isso, para cuidar de forma absolutamente decisiva, transparente e coerente em todos os casos de assédio, principalmente os mais velados, criamos o Comitê de Ética e Conduta Alicerce Educação.

### O CECAE nasceu com objetivo de:

- i. Produzir diagnósticos e formular propostas que visem à qualificação da política de enfrentamento ao assédio sexual no Alicerce Educação, que deverão ser formalizados em relatório semestral;
- ii. Formular políticas de adequação às normas (compliance) e governança corporativa;
- ii. Promover o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros grupos temáticos e núcleos de pesquisa que trabalham com a temática;
- iii. Fomentar, propor e executar ações de conscientização, capacitação e formação dos agentes públicos sobre o tema;
- iv. Propor parcerias entre órgãos municipais e outros atores, públicos ou privados.
- vi. Elaborar e fazer cumprir seu Regimento Interno.

### Além disso, a principal a PRINCIPAL função desse comitê será:

- i. Receber todos os relatos através da Ouvidoria do Alicerce Educação ou de qualquer outra forma que ela chegue até o Comitê;
- ii. Tratar TODOS os relatos com o mais absoluto sigilo;
- iii. Desenvolver políticas não subjetivas de como cada caso será tratado, principalmente para os casos de assédio e preconceitos mais velados e resguardar todos os envolvidos;
- iv. Baseado nessas políticas, tratar todos os casos de maneira definitiva.

### Além disso, a principal a PRINCIPAL função desse comitê será:

- i. Receber todos os relatos através da Ouvidoria do Alicerce Educação ou de qualquer outra forma que ela chegue até o Comitê;
- ii. Tratar TODOS os relatos com o mais absoluto sigilo;
- iii. Desenvolver políticas não subjetivas de como cada caso será tratado, principalmente para os casos de assédio e preconceitos mais velados e resguardar todos os envolvidos;
- iv. Baseado nessas políticas, tratar todos os casos de maneira definitiva.



**O comitê será formado por:**

- 02 representantes formadores de opinião sobre o tema;
- 02 diretores Alicerce Educação.
- 01 diretor do Instituto Alicerce.

O Comitê de Enfrentamento, Monitoramento e Avaliação aos Assédios e Preconceitos é um órgão perene do Alicerce Educação e visa garantir a integridade e cumprimento das políticas do Alicerce Educação, identificar e prevenir contra riscos relacionados a ética e a conduta de todos os seus colaboradores, prestadores de serviços e parceiros.





[alicerceedu.com.br](http://alicerceedu.com.br)