

SELO MUNICIPAL Direitos Humanos e Diversidade

Balanço da Edição 2018-2019

CONTEÚDO

APRESENTAÇÃO E HISTÓRICO	2
O Programa Selo de Direitos Humanos e Diversidade	3
Balanço	6
A Rede	7
LISTA DAS ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES	9



APRESENTAÇÃO E HISTÓRICO

A Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

A SMDHC foi criada em 2013 por meio do Decreto 53.685 e posteriormente reestruturada pelo Decreto 58.123/2018. Possui como missão promover e coordenar políticas públicas municipais em Direitos Humanos, de forma transversal, participativa e com respeito à diversidade, em benefício da sociedade, em especial pessoas em situação de vulnerabilidade, e dos agentes públicos, com vistas a uma sociedade mais justa, igualitária, inclusiva e solidária.

A estrutura da SMDHC conta com Coordenações responsáveis por formular estes projetos e políticas públicas, especificamente:

- políticas para criança e adolescente;
- políticas para imigrantes e promoção de trabalho decente;
- políticas para juventude;
- políticas para lésbicas, gays, bissexuais, travestis, mulheres transexuais, homens trans e pessoas intersexuais;
- políticas para mulheres;
- políticas para a pessoa idosa;
- políticas de educação em Direitos Humanos e memória;
- políticas para localização familiar e de pessoas desaparecidas;
- políticas sobre álcool e outras drogas;
- políticas para a população em situação de rua;
- políticas para promoção da igualdade racial.

A SMDHC também administra uma rede de serviços em Direitos Humanos, com equipamentos públicos que atendem mulheres, imigrantes, os públicos LGBTI e idoso e promovem igualdade racial, além da Ouvidoria de Direitos Humanos para casos de violação de direitos.

O Programa Selo de Direitos Humanos e Diversidade

O programa Selo de Direitos Humanos e Diversidade, como projeto do **Programa de Metas da Cidade de São Paulo 2017-2020**, surgiu da constatação de que a inserção no mercado de trabalho é fundamental para a promoção da igualdade em direitos, ao permitir que as pessoas vivam com dignidade e respeito e construam sua noção de cidadania. Assim, o poder público municipal, através da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC), procurou uma forma de se colocar nesse debate e se engajar junto a organizações públicas, privadas e do terceiro setor que já realizem a promoção e inclusão da diversidade. O atual desenho do programa foi estabelecido após benchmarking realizado em 2017. Foram analisadas experiências do governo estadual (Selo Paulista da Diversidade) e do governo federal (Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça). Além de serem iniciativas consolidadas, ambos possuem como característica principal a implementação de um plano de ação como pré-requisito para a conquista de diferentes níveis de selo, verificados por processos de auditoria.

Paralelamente, foram também analisadas iniciativas que combinavam a adesão voluntária de empresas e organizações com a autodeclaração sobre seu caminho percorrido dentro da inclusão da diversidade, tais como a criação de redes de troca de experiência e fóruns de formulação de indicadores comuns. O maior aprendizado dessa análise foi constatar que existe um grande elemento de troca e aprendizado mútuo na construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e diverso. Além disso, constatou-se que, para atingir uma ampla gama de atores logo de início, um programa de promoção de diversidade não precisa necessariamente adotar uma certificação rígida por auditoria, trabalhar com sanções nem somente focar em uma premiação.

Diante do conhecimento da existência prévia destas iniciativas e dentro dos recursos destinados ao programa, consolidou-se a idéia de reunir em um mesmo programa diversos tipos de organização com diferentes estágios de implementação de projetos voltados à diversidade através de uma premiação que reconhecesse e prestigiasse estas iniciativas dentro das organizações e em seguida criasse uma rede de acompanhamento para troca de

experiências e aprendizado mútuo. Esta rede permitiria um espaço para a difusão de conhecimentos sobre direitos humanos e a apresentação dos programas de empregabilidade da Prefeitura de São Paulo, aproximando-os das empresas. Por fim, o programa permitiria a abertura de uma terceira frente, a inserção da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania na temática empresas e Direitos Humanos, aproximando-a de parceiros estratégicos, fomentando esta discussão dentro do próprio poder público e prospectando mudanças regulatórias e no regime de contratações e compras públicas.

Estrutura do Programa

O programa do Selo ocorre em dois momentos:

- A abertura do edital, a seleção e a premiação das iniciativas;
- A Rede de Acompanhamento no período posterior.

O Selo está dividido em 10 categorias:

- Criança e Adolescente;
- Egressos do Sistema Prisional e Pessoas Privadas de Liberdade
- Igualdade Racial;
- Imigrantes;
- Juventude;
- LGBTI;
- Mulheres;
- Pessoas com Deficiência;
- Pessoas em Situação de Rua;
- Pessoas Idosa.

Buscou-se abarcar as temáticas e públicos atendidos pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, acrescentando mais duas categorias consideradas importantes para uma rede representativa: Pessoas com Deficiência (através de parceria com a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência) e Egressos do Sistema Prisional e Pessoas Privadas de Liberdade.

Além da diversidade de categorias, foram criadas três dimensões dentro das quais as iniciativas poderiam ser inscritas. As dimensões foram criadas para permitir atrair diversos tipos de iniciativas e projetos que façam inclusão mas também promoção de direitos humanos.

Elas são:

- **Inclusão e Gestão da Diversidade:** práticas de contratação e gestão de pessoas alinhadas com a diversidade e a proteção dos direitos humanos;
- **Imagem e Posicionamento de Marca:** iniciativas voltadas à comunicação, marketing e ao desenvolvimento de produtos e serviços;
- **Investimento Social Privado:** projetos externos à organização voltados à comunidade e à sociedade.

Para garantir a transversalidade da política, criou-se um Grupo de Trabalho com representantes de todas as áreas temáticas da SMDHC e de outras pastas da Prefeitura de São Paulo, que validaram os critérios de avaliação. A partir deste Grupo, foram nomeado(a)s o(a)s integrantes da Comissão de Seleção, que avaliaram em pares as iniciativas inscritas.

O Selo possui validade de 1 ano e o término de sua vigência coincidirá com o lançamento da edição seguinte. O objetivo dessa proposta é inspirar as organizações a aprofundarem suas iniciativas e expandi-las para outras dimensões e categorias. Na edição seguinte do programa, a organização poderá se inscrever, seja na mesma ou em outras categorias, ou ainda com a mesma iniciativa, especialmente se ela houver demonstrado significativo incremento.

1ª Edição

A primeira edição ocorreu em 2018 e procurou responder ao desafio de criar categorias e critérios abrangentes para atrair uma ampla gama de iniciativas de diversidade e inclusão.

O Selo foi estabelecido pelo Decreto Municipal nº58.180/2018, que estabelece as principais características e regras do programa. Posteriormente foi regulado pela Portaria SMDHC nº78, que define o funcionamento da Comissão de Seleção. O edital da primeira

versão foi lançado em solenidade com o Prefeito Bruno Covas, seguido de um painel de debate sobre os desafios da inclusão no mercado de trabalho.

As inscrições ocorreram entre 18 de junho a 20 de agosto, incluindo período de prorrogação, e as avaliações nos meses de setembro e outubro. A lista de ganhadoras foi divulgada em Outubro. No dia 7 de novembro foi realizado o primeiro Workshop da Rede para alinhamento de expectativas, seguido da solenidade de premiação.

Balanço

Após o evento de premiação, os integrantes da Comissão de Avaliação realizaram uma reunião de balanço com aplicação da matriz FOFA, cujo resultado segue abaixo:

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> Boa recepção entre as empresas e outras organizações. Interesse das equipes de diversidade das empresas no Selo. Tema em alta. Iniciativa do Programa de Metas. 	<ul style="list-style-type: none"> Baixa repercussão e divulgação. Comunicação insuficiente com a rede. Avaliação com critérios pouco claros. Critérios e dimensões ruins para organizações do terceiro setor. Categorias sem critérios transversais claros, baixa replicabilidade.
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> O Selo pode crescer e ser mais ambicioso mas também recuar e ser uma premiação mais simples. Nova rodada de busca de parceiros e parcerias com outras redes, 	<ul style="list-style-type: none"> Manutenção ruim da Rede Desmobilização da rede ou baixa adesão à rede?/ quebra de expectativas. Muitos eventos a serem realizados. Redução do apelo dos temas de Direitos Humanos. Sobreposição com outras redes e premiações.

O principal aprendizado para a próxima edição é repensar critérios de avaliação para organizações do terceiro setor. No momento de publicação do Decreto que estabeleceu o Selo a Assessoria Técnico-Legislativa acrescentou a categorias organizações do terceiro setor. Tivemos a leitura que seria uma adição positiva trazê-las para a rede mas não estruturamos adequadamente seu papel na rede e nem os critérios de seleção, uma vez que a atividade fim de muitas destas organizações é a promoção de direitos. Na próxima edição será tornado mais claro critérios de avaliação para as organizações do terceiro setor.

No momento de discutir os resultados da avaliação e sobretudo ao se organizar a lista de iniciativas reconhecidas também sentiu-se falta de uma categoria transversal, pensada para iniciativas de gestão que possam ser replicadas para diversos tipos de público.

A Rede

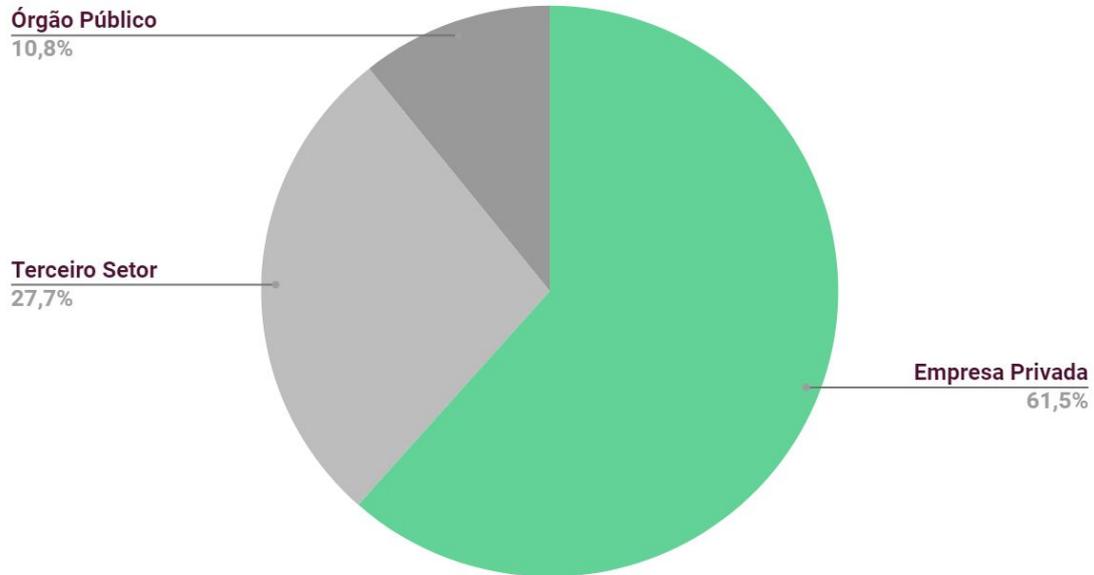
Abaixo reunimos informações referentes à composição da Rede que foi resultado da 1ª Edição do programa. Foram 147 inscrições e, destas, 65 iniciativas reconhecidas de 52 organizações. Algumas organizações ganharam em mais de uma categoria e houve 14 iniciativas em mais de uma categoria. Organizamos algumas informações:

- Tabela com iniciativas premiadas por categoria;
- Gráficos com distribuição das organizações participantes por tipo e das iniciativas por dimensões do programa;
- Lista completa das organizações reconhecidas na 1ª Edição do programa, com nome da iniciativa, categoria de premiação e dimensão do projeto;
- Resumo das iniciativas reconhecidas pelo Selo.

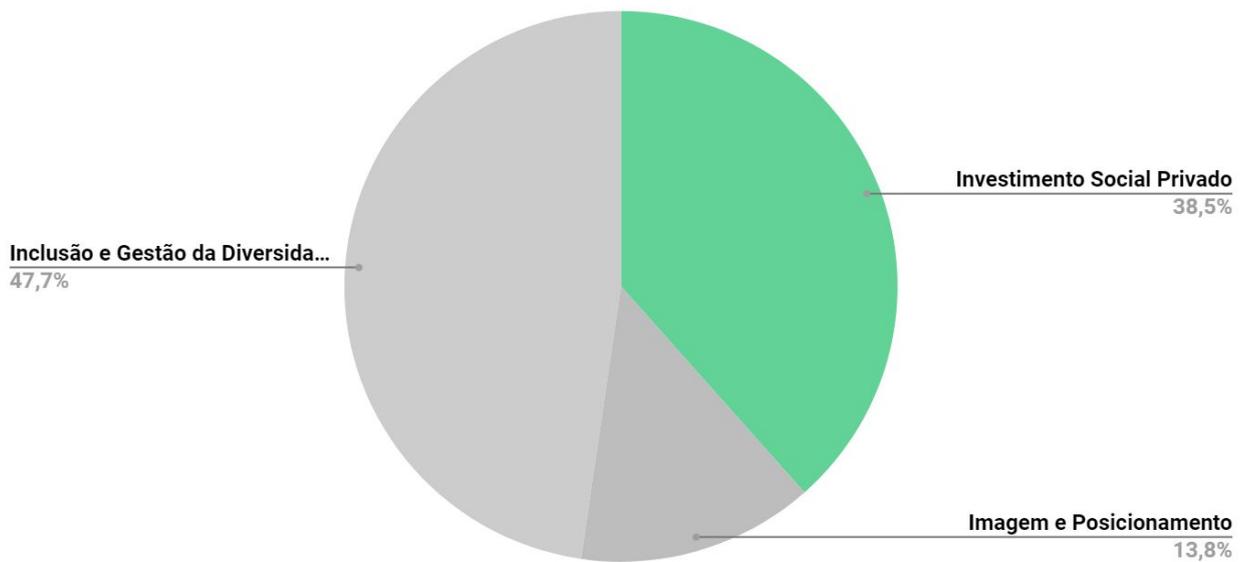
As atividades da Rede formada a partir da 1ª Edição do programa ainda estão em andamento. Estamos em processo de construção e constante aperfeiçoamento das estratégias. Além disso, após o encerramento desta Edição, pretendemos realizar uma avaliação participativa do período, com vistas a melhorar ainda mais no próximo ano.

INICIATIVAS PREMIADAS	
	Total
Crianças e Adolescentes	6
Igualdade Racial	5
Imigrantes	8
Juventude	6
LGBTI	11
Mulheres	8
Pessoa Idosa	7
Pessoas com Deficiência	8
Pessoas em Situação de Rua	5
Pessoas Privadas de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional	1
TOTAL	65

Tipo de organização



Dimensão do Projeto



LISTA DAS ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES

Empresa Privada			
Organização	Iniciativa	Categoria	Dimensão do Projeto
ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil)	Programa ABVTEX	<ul style="list-style-type: none"> • Crianças e Adolescentes • Mulheres • Imigrantes 	Investimento Social Privado
AccorHotels	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisso com a Diversidade: LGBT+ • Programa WAAG - Women at AccorHotels Generation 	<ul style="list-style-type: none"> • LGBTI • Mulheres 	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem e Posicionamento; • Inclusão e Gestão da Diversidade
Aegea Saneamento	Respeito dá o Tom	Igualdade Racial	Inclusão e Gestão da Diversidade
AfroeducAÇÃO	AfroeducAÇÃO	Igualdade Racial	Investimento Social Privado
AMBEV	<ul style="list-style-type: none"> • Atitude redonda: reposicionamento de Skol em prol do respeito e da diversidade • Na Resposta: pela prevenção do consumo de bebidas alcoólicas por menores de 18 anos 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade Racial • Juventude 	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem e Posicionamento; • Investimento Social Privado
Barilla	Grupo Respeito	LGBTI	Inclusão e Gestão da Diversidade
Bellatucci Café	PcD Empreendedora Inclui Outras PcD no Mercado de Trabalho	Pessoas com Deficiência	Inclusão e Gestão da Diversidade
Carrefour	Carrefour por Elas	Mulheres	Inclusão e Gestão da Diversidade
Castro Burger	Diversidade no Recrutamento	LGBTI	Inclusão e Gestão da Diversidade
Diageo do Brasil Ltda	Estratégia de Diversidade e Inclusão para Mulheres	Mulheres	Inclusão e Gestão da Diversidade
Dínamo Editora	Revista Aptare	Pessoa Idosa	Imagem e Posicionamento

EMDOC Serviços Especializados Ltda	Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados - PARR	Imigrantes	Investimento Social Privado
Free Soul Food	Empresa de mulheres negras com funcionárias imigrantes	Imigrantes	Imagem e Posicionamento
GOL	Experiência na Bagagem	Pessoa Idosa	Inclusão e Gestão da Diversidade
Grupo Bridge	Bridge 36,5°	Crianças e Adolescentes	Investimento Social Privado
INTemSA	Virada da Maturidade	Pessoa Idosa	Investimento Social Privado
ITAÚ UNIBANCO S.A	Gênero na agenda de diversidade	Mulheres	Inclusão e Gestão da Diversidade
JLL	Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual: Simplicidade que faz a diferença	Pessoas com Deficiência	Inclusão e Gestão da Diversidade
Machado Meyer	Mulheres no Machado Meyer	Mulheres	Inclusão e Gestão da Diversidade
Mapfre Seguros	Programa de Diversidade	LGBTI	Inclusão e Gestão da Diversidade
Metrô de São Paulo	Metrô para Todos	Pessoa Idosa	Imagem e Posicionamento
Maturijobs	Encontro de networking Maturijobs	Pessoa Idosa	Inclusão e Gestão da Diversidade
Pano Social	Promoção da paz social através do trabalho digno e empregabilidade de ex-detentos	Pessoas Privadas de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional	Investimento Social Privado
Pinheiro Neto Advogados	Comissão de Diversidade e Inclusão	LGBTI	Inclusão e Gestão da Diversidade
PwC Brasil	Programa Olhar para o Futuro: uma questão de gênero.	Juventude	Investimento Social Privado
Samsung	Alfabetização Cidadã	Pessoas em Situação de Rua	Inclusão e Gestão da Diversidade
Santa Causa	Curso "Contratação de Pessoas com Deficiência e	Pessoas com Deficiência	Imagem e Posicionamento

	Gestão Inclusiva"		
SAP Brasil LTDA	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Afinidade LGBTI no Brasil na SAP - Pride@SAP • Autism at Work 	<ul style="list-style-type: none"> • LGBTI • Pessoas com Deficiência 	Inclusão e Gestão da Diversidade
Serasa Experian	Programa Sonhos Reais	<ul style="list-style-type: none"> • Juventude • Crianças e Adolescentes 	Investimento Social Privado
SODEXO	<ul style="list-style-type: none"> • Contratação de População em Situação de Rua; • Empoderando Refugiadas; • Contratação pessoas do Trabalho Novo 	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas em Situação de Rua; • Imigrante; • Juventude 	Inclusão e Gestão da Diversidade
Specialisterne Brasil	Formação e inclusão profissional para pessoas com autismo	Pessoas com Deficiência	Inclusão e Gestão da Diversidade
Uber	Uber Pride 6.2	LGBTI	Imagem e Posicionamento

Terceiro Setor			
Organização	Iniciativa	Categoria	Dimensão do Projeto
Aliança de Misericórdia	Curso de Eletricista Instalador	Pessoas em Situação de Rua	Investimento Social Privado
Associação de Amparo ao Idoso - Projeto Velho Amigo	Alfabetização para Idosos	Pessoa Idosa	Investimento Social Privado
Associação Pinacoteca Arte e Cultura - APAC	Inclusão de Profissionais Trans	LGBTI	Inclusão e Gestão da Diversidade
Bom Samaritano	Acolher, orientar, proteger e integrar imigrantes e refugiados	Imigrantes	Inclusão e Gestão da Diversidade
CIEDS	Raízes do Futuro	Juventude	Investimento Social Privado
Consulado da Mulher	Consulado da Mulher	Mulheres	Investimento Social Privado
EternamenteSO U	Valorização e visibilidade da população Lgbt60+	LGBTI	Investimento Social Privado

Instituto Brasileiro de Ciências Criminais	Ciências Criminais e Igualdade de Gênero e de Raça	Igualdade Racial	Inclusão e Gestão da Diversidade
Instituto de Reintegração do Refugiado - ADUS	Mente Aberta - escola de idiomas com professores refugiados	Imigrantes	Inclusão e Gestão da Diversidade
Instituto Rodrigo Mendes	Ensino médio inclusivo: construindo uma escola para todos	Pessoas com Deficiência	Investimento Social Privado
ITS	Projeto de Capacitação e Treinamento de Emprego Apoiado (EA) para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho competitivo no Município de São Paulo	Pessoas com Deficiência	Investimento Social Privado
Sefras - Serviço Franciscano de Solidariedade	Inclusão Socioeconômica e Cidadania Ativa no Serviço Franciscano de Apoio à Reciclagem	Pessoas em Situação de Rua	Inclusão e Gestão da Diversidade
Turma do Jiló	Programa de Educação Inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas com Deficiência • Crianças e Adolescentes 	Inclusão e Gestão da Diversidade
União Brasileiro Israelita do Bem Estar Social - Unibes	Transformando pessoas para que elas possam transformar o mundo	Juventude	Investimento Social Privado
Vaga Lume	Programa Rede	Crianças e Adolescentes	Investimento Social Privado
Vetor Brasil	Programa de Diversidade	<ul style="list-style-type: none"> • Mulheres • Igualdade Racial 	Inclusão e Gestão da Diversidade

Órgãos Públicos			
Organização	Iniciativa	Categoria	Dimensão do Projeto
Ambulatório Transdisciplinar de Identidade de Gênero e Orientação Sexual do Instituto de Psiquiatria do HCFMUSP	Ambulatório Transdisciplinar de Identidade de Gênero e Orientação Sexual (AMTIGOS)	<ul style="list-style-type: none"> • LGBTI; • Crianças e Adolescentes 	Imagem e Posicionamento
Instituto Paulista de Geriatria e Gerontologia José Ermirio de Moraes - IPGG-JEM	Voluntariado solidário: promovendo a inclusão social para o envelhecimento ativo	Pessoa Idosa	Inclusão e Gestão da Diversidade
Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo	Campanha Sonhar o Mundo	<ul style="list-style-type: none"> • LGBTI • Pessoas em Situação de Rua • Imigrantes 	Investimento Social Privado
Universidade Federal de São Paulo	MemoRef - Memorial Digital do Refugiado	Imigrantes	Investimento Social Privado

RESUMO DAS INICIATIVAS - Empresas

Organização e iniciativa	Resumo e objetivos
<p>ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil) - Programa ABVTEX</p>	<p>O Programa ABVTEX (http://www.abvtex.org.br/sobre-o-programa/) é um esforço setorial no combate à precarização do trabalho na cadeia de fornecimento das principais redes de varejo de moda do País. As varejistas signatárias assinam um termo de Adesão e de Compromisso assegurando que não vão adquirir mercadorias de fornecedores que não façam parte do Programa. Por sua vez, as confecções e oficinas de costura que queiram fornecer às redes signatárias devem inscrever-se no Programa (http://www.abvtex.org.br/como-iniciar-o-programa/) e solicitar as auditorias, que são renovadas a cada ano. As auditorias de monitoramento são realizadas por organismos independentes e renomados (http://www.abvtex.org.br/organismos-de-auditoria/) - ABNT, Bureau Veritas, DNV-GL, Intertek e SGS - que seguem o Manual de Auditoria (http://www.abvtex.org.br/manual-de-auditoria/), o Regulamento Geral do Programa (http://www.abvtex.org.br/regulamento-e-politicas/) e aplicam o checklist das melhores práticas. Os auditores são treinados pela ABVTEX para uniformização do entendimento dos itens avaliados nas visitas aos fornecedores e subcontratados do Programa. Caso os fornecedores estejam adequados, eles conquistam a certificação representada pelo Selo ABVTEX (http://www.abvtex.org.br/selo-abvtex/). Caso tenham planos de ação de melhorias a executar, eles se comprometem a efetuar as</p>

	<p>adequações em prazo estipulado para obter a certificação. Caso sejam encontrados trabalho análogo ao escravo, infantil ou de estrangeiro irregular o fornecedor é suspenso imediatamente do Programa por um período de 6 meses, podendo se reabilitar posteriormente desde que a conduta empresarial tenha sido alterada.</p>
<p>AccorHotels - Compromisso com a Diversidade: LGBT+</p>	<p>O objetivo do Compromisso com a Diversidade LGBT+ na AccorHotels é promover o respeito pelo tratamento individual e igualitário de nossos colaboradores e com todos os públicos com os quais nos relacionamos. A nossa ambição baseia-se em uma política de abertura e não discriminação. Além disso, queremos fomentar o diálogo aberto, transparente e positivo para que as mudanças possam acontecer dentro e fora da empresa, não só com os colaboradores, mas com os clientes.</p>
<p>AccorHotels - Programa WAAG (Women at AccorHotels Generation)</p>	<p>No Brasil, as mulheres representam 56% da força de trabalho da AccorHotels e 51% dos cargos de chefia e/ou gerência. Nosso objetivo com o programa é ter uma força de trabalho cada vez mais engajada e disposta a discutir um futuro mais justo dentro da organização. Temos hoje uma meta global de inclusão de mulheres em posições de liderança e no Brasil já superamos a meta de 42% e, temos ano a ano mantendo e superando. O objetivo é trabalhar fortemente na inclusão e desenvolvimento (empoderamento) destas mulheres dentro da AccorHotels e fora dela.</p>

<p>Aegea Saneamento - Respeito dá o Tom</p>	<p>A iniciativa tem como premissa o combate às barreiras que afastam os negros das oportunidades e os mantêm à margem da sociedade, visando, assim, a promoção do respeito e da equidade de direitos, além do fomento ao acolhimento no mercado de trabalho e ao desenvolvimento profissional. Por meio dela, a Aegea Saneamento busca, ainda, fortalecer a cultura de valorização da diversidade, que comprova que o compartilhamento de experiências e ideias é enriquecido pela interação entre pessoas de origens socioculturais distintas e contribui para um cenário marcado pela inovação. Isso se materializa com a ampliação do número de negros no quadro de profissionais da empresa em proporções que realmente representem a diversidade da sociedade que atende, considerando que, hoje, quase 55% dos brasileiros se declaram pretos ou pardos. A estratégia também inclui a sensibilização dos colaboradores a respeito da luta pela equidade racial no país</p>
<p>AMBEV - Atitude redonda: reposicionamento de Skol em prol do respeito e da diversidade</p>	<p>O objetivo da Cervejaria Ambev com o reposicionamento da Skol foi se conectar com os seus consumidores por meio de uma causa muito maior. A marca acompanhou a evolução da sociedade e das discussões de temas em torno do respeito e também incentivou uma mudança na comunicação com o público de toda a categoria. Com ações que valorizam o respeito acima de tudo, Skol contribui ativamente para a quebra de paradigmas e preconceito, além de estimular ainda a adesão de fornecedores a esse movimento</p>
<p>AMBEV - Na Responsa: pela prevenção do consumo de bebidas alcoólicas por menores de 18 anos</p>	<p>O programa Na Responsa foi lançado pela Cervejaria Ambev em 2010 para fomentar a prevenção do uso de bebidas alcoólicas por menores de 18 anos, com base nas diretrizes da OMS. Os elementos que motivaram a</p>

	<p>organização a criar esse projeto foi o compromisso em desenvolver a consciência por um consumo responsável e inteligente em jovens, desestimulando o consumo inadequado, considerando que álcool e adolescência não combinam.</p>
<p>Barilla - Grupo Respeito</p>	<p>A missão do GRUPO RESPEITO é promover uma conversa aberta sobre a experiência de Barilla e introduzir a empresa em um ambiente mais inclusivo com consumidores, parceiros e membros, com respeito mútuo e estimulando mudanças culturais, alinhadas com os objetivos de negócio da empresa.</p>
<p>Bellatucci Café - PcD Empreendedora inclui outras PcD no Mercado de Trabalho</p>	<p>Fundado em 2017, o Bellatucci é o café da Jéssica Pereira, a primeira empreendedora com síndrome de Down a se formalizar no Brasil. A sócia-proprietária quis incluir outras pessoas com deficiência intelectual em seu negócio, ajudando-as a desenvolverem inúmeras habilidades. As pessoas interessadas passam por treinamento e período remunerado de adaptação e recebem todo o apoio necessário para se adequarem ao mercado de trabalho,</p>
<p>Carrefour - Carrefour por Elas</p>	<p>A iniciativa premiada foi o Movimento Carrefour por Elas, que teve como objetivo garantir a equidade de gênero e fortalecer o número de mulheres na liderança do Carrefour. Possui três principais frentes: aumentar a visibilidade das mulheres, promovendo suas conquistas; estabelecer a diversidade de gênero no centro das decisões do plano de carreira; e promover equilíbrio entre vida pessoal e trabalho</p>
<p>Castro Burger - Diversidade no Recrutamento</p>	<p>A Castro Burger é uma hamburgueria/restaurante sediada na capital paulista que tem como base a máxima "unidade sem uniformidade e diversidade sem fragmentação". Tentamos trazer para o mercado de trabalho pessoas que foram</p>

	<p>excluídas por simplesmente não atenderem a heteronormatividade branca da sociedade de modo geral, pois de modo geral são excelentes profissionais, ou pelo menos, quando estão iniciando suas carreiras, possuem grande potencial profissional.</p>
<p>Companhia do Metropolitano de São Paulo - Metrô para Todos</p>	<p>Promoção de campanha inclusiva para a pessoa idosa. Realização de visitas monitoradas ao metrô e campanha de prevenção de quedas.</p>
<p>Diageo do Brasil - Estratégia de Diversidade e Inclusão para Mulheres</p>	<p>A construção de uma estratégia de Diversidade & Inclusão está na base do nosso Código de Conduta, Política Global de Direitos Humanos e também dos valores da companhia. Ações incluem a criação de um Comitê de Diversidade, Semana da Diversidade e mudanças no processo seletivo. Os processos de recrutamento e seleção garantem, durante o processo para todas as posições de liderança, que os finalistas sejam 50% homens e 50% mulheres. E para as posições operacionais/analistas, garantir candidatos com deficiência.</p>
<p>Dínamo Editora - Revista Aptare</p>	<p>A revista Aptare visa trazer informações sobre o envelhecimento para profissionais de saúde. Com o baixo número de geriatras no Brasil e uma população idosa crescente, faz-se essencial preparar médicos e profissionais de outras especialidades para o atendimento do paciente idoso, que tem uma série de particularidades. Acreditamos que uma abordagem holística do paciente 60+ se inclua na questão de direitos humanos.</p>
<p>Free Soul Food - Empresa de mulheres negras com funcionárias imigrantes</p>	<p>Somos uma empresa de alimentação natural. Oferecemos serviços de delivery e atendemos eventos. Possuímos recrutamento especial focado em mulheres negras e imigrantes.</p>

<p>GOL Linhas Aéreas - Experiência na Bagagem</p>	<p>Incentivo a contratação de pessoas acima de 50 anos pelo programa Experiência na Bagagem, buscando equilíbrio em jovialidade com experiência.</p>
<p>Grupo Bridge - Bridge 36,5°</p>	<p>A Bridge 36,5° (Bridge Trinta e Seis e Meio) é a frente de responsabilidade social do Grupo Bridge, que disponibiliza parte do trabalho de seus funcionários para atender organizações não governamentais e da sociedade civil gratuitamente. Oferece serviços de Consultoria e Treinamento com foco em Desenvolvimento de Lideranças. São programas de Desenvolvimento que contribuem para aprimorar as principais competências de liderança e gestão de pessoas nos colaboradores que atuam nestes papéis dentro das organizações.</p>
<p>INTemSA - Virada da Maturidade</p>	<p>A Virada da Maturidade visa impactar e inspirar positivamente a população sobre processo de envelhecimento a partir de oferta de atividades gratuitas para reflexão sobre envelhecimento saudável que favoreça enfrentamento de perdas e preparação ao longo do ciclo vital para bem envelhecer.</p>
<p>Itaú Unibanco - Gênero na agenda de diversidade</p>	<p>O banco possui dois grandes projetos com relação à temática de gênero . O primeiro é o Itaú Mulher Empreendedora, que oferece soluções presenciais e on-line para capacitar, inspirar e conectar mulheres empreendedoras: Outro destaque é a implementação de políticas internas de Apoio às Mães e Gestantes e do Programa Saúde da Mulher. Entre as ações, estão: licença maternidade adicional de 60 dias, carga horária reduzida no primeiro mês de retorno ao trabalho e curso Bebê a Bordo, que oferece orientações sobre gestação e para os primeiros meses do bebê</p>

<p>JLL - Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual: Simplicidade que faz a diferença</p>	<p>O objetivo da iniciativa é garantir a acessibilidade e promover a autonomia das pessoas com deficiência intelectual, de modo que possam desenvolver suas atividades de forma plena e efetiva. Trabalham-se ações de Acessibilidade Comunicacional, Metodológica e Atitudinal.</p>
<p>Machado Meyer Advogados - Mulheres no Machado Meyer</p>	<p>Criação de instrumentos para o desenvolvimento de nossas advogadas e fornecimento de oportunidades para a ascensão às posições de decisão e liderança, trazendo maior equidade à proporção entre homens e mulheres.</p>
<p>Mapfre Seguros - Programa de Diversidade</p>	<p>As principais conquistas do Conselho de Diversidade são, a assinatura dos 10 Compromissos com o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, o Dia do Voluntariado, a comemoração do Dia da Consciência Negra na Sede e o Censo de Diversidade. A Mapfre é a primeira seguradora a aderir ao Manifesto do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, compromisso firmado em junho de 2016 que reafirma o apoio à diversidade sexual.</p>
<p>MLJ - MaturiJobs</p>	<p>Rede de encontros mensais de networking MaturiJobss. Através dos encontros conseguimos facilitar a criação de novas conexões, negócios, parcerias, sociedades e amizades, criar novas redes de relacionamento e reflexões e atualização sobre o atual mundo do trabalho para pessoas mais maduras.</p>
<p>Pano Social - Trabalho digno e empregabilidade de ex-detentos</p>	<p>Promovemos a ressocialização de ex-detentos empregando-os em nossa rede de produção de roupas, uniformes, acessórios e produtos customizados utilizando matéria-prima ecológica e processos produtivos sustentáveis, uma forma de reduzir impactos ambientais,</p>

	diminuir a reincidência criminal e contribuir para a paz social.
Pinheiro Neto Advogados - Comissão de Diversidade e Inclusão	Criação de times de trabalho e comissão da diversidade. O objetivo é fomentar a discussão sobre temas de diversidade e inclusão e o fomento de políticas internas mais inclusivas. A criação de um ambiente diverso e inclusivo.
PwC - Programa Olhar para o Futuro: uma questão de gênero.	A PwC Brasil desenvolveu, dentro do Programa Olhar para o Futuro, o módulo Questões de Gênero, que busca trabalhar com jovens do Ensino Médio – através de jogos e dinâmicas – a reflexão sobre esses papéis de gênero, principalmente no universo das profissões, de maneira a problematizar e desconstruir a ideia de que há “profissão/atividade de homem e de mulher”.
Samsung - Alfabetização Cidadã	<p>Pensando no grande número de analfabetos no Brasil (7,2% da população segundo IBGE), e suas consequências a curto, médio e longo prazo na sociedade, a Samsung em parceria com o Instituto Paulo Freire desenvolveu uma metodologia de alfabetização inovadora, que inclui o uso de smartphones e a adoção de um aplicativo já existente para tornar o processo de aprendizagem mais simples e intuitivo.</p> <p>O viés de sustentabilidade foi fundamental para seleção dos alunos e como legado do projeto. A Samsung acredita na logística reversa como uma prática importante da sociedade: usar, descartar corretamente e aumentar a vida útil dos produtos é uma das formas de contribuir para um mundo mais sustentável, e fomentar essa causa se mostrou uma possibilidade.</p> <p>Selecionamos 300 alunos que trabalham com seleção de resíduos em geral para reciclagem, que ao longo do curso</p>

	<p>aprenderam a valorizar a si mesmos, a dimensão sócio ambiental do seu trabalho para o mundo, a importância do descarte correto, e como eles podem se tornar agentes de mudança na própria comunidade e família.</p>
<p>Santa Causa Boas Ideias e Projetos - Curso "Contratação de Pessoas com Deficiência e Gestão Inclusiva"</p>	<p>Curso online que orienta empresas na contratação de profissionais com deficiências e na criação de um programa de gestão inclusivo, com foco na diversidade na melhoria do ambiente de trabalho. O curso contempla todos os recursos de acessibilidade para pessoas com deficiência. É o primeiro curso da plataforma UDEMY a contar com intérprete de LIBRAS.</p>
<p>SAP - Autism At Work</p>	<p>O Autism at Work é uma iniciativa global da SAP que iniciou em 2013, parte do pilar de Pessoas com Diferentes Habilidades ("Different-abled People"), da área de Diversidade e Inclusão baseado no conceito da "neurodiversidade". Os principais objetivos do programa são: atrair o melhor talento em nossa indústria, trazer uma perspectiva diferente para o nosso processo criativo, explorar essa fonte de talentos, capturar habilidades especiais das pessoas com Transtorno do Espectro Austista e reter os melhores profissionais</p>
<p>SAP - Pride@SAP Grupo de Afinidade LGBTI no Brasil na SAP</p>	<p>A empresa tem sua estrutura de Diversidade e Inclusão Global que gerencia os grupos de Diversidade, um deles o Pride@SAP. Os objetivos do grupo de diversidade são: desenvolver um ambiente inclusivo para pessoas LGBTI; impulsionar o desenvolvimento de carreira e maior número de pessoas LGBTI em cargos de liderança; maior integração entre vida profissional e pessoal e adotar as melhores práticas do mercado.</p>

<p>Serasa Experian - Programa Sonhos Reais</p>	<p>O Programa Serasa Experian Educação Financeira – “Sonhos Reais” – usa a expertise da empresa em informação de crédito para desenvolver uma cultura de educação financeira.</p> <p>Criado em 2009, o Sonhos Reais é o programa de voluntariado corporativo da Serasa Experian. Ele capacita funcionários da empresa para que, como voluntários, possam transmitir à população de baixa renda (foco em escolas da rede estadual de ensino, ONGs, associações parceiras, eventos sociais, feirões para regularização de pendências etc.) noções básicas de Educação Financeira</p>
<p>Sodexo - Contratação de População em Situação de Rua</p>	<p>Contratação de pessoas em situação de rua através de projeto social.</p>
<p>Sodexo - Empoderando Refugiadas</p>	<p>Participamos do projeto Empoderando Refugiadas, apoiando na contratação, orientação profissional e orientação das leis brasileiras de trabalho.</p>
<p>Sodexo - Jovem Aprendiz</p>	<p>Contratação de jovens em vulnerabilidade social para atividades de Jovem Aprendiz, a fim de desenvolver habilidades e reter talentos.</p>
<p>Specialisterne Brasil - Formação e inclusão profissional para pessoas com autismo</p>	<p>A Specialisterne é uma organização social, nascida na Dinamarca em 2004, que atua no Brasil há 3 anos, com o objetivo de formar pessoas com autismo e proporcionar sua inserção no mercado de trabalho. Com duração de 5 meses e 500 horas, o programa de formação visa desenvolver habilidades técnicas e sociais necessárias para o mercado de trabalho. Utilizando critérios de acompanhamento e avaliações individuais, o programa busca potencializar as características e habilidades (excelente memória, facilidade de raciocínio lógico e de manter a atenção prolongada no desempenho de uma tarefa, habilidade para</p>

	detectar erros e padrões repetitivos, perseverança e honestidade) das pessoas com autismo, permitindo que elas tenham um rendimento acima da média em determinadas tarefas, proporcionando um diferencial competitivo para o mercado de trabalho, às empresas de diversos setores.
Uber - Uber Pride	O UberPride visa a realizar iniciativas que promovam a diversidade e o respeito dentre os usuários da Uber, os motoristas parceiros, os empregados da empresa e também junto ao conjunto da sociedade. Além dos usuários, motoristas parceiros e empregados dos mais diversos níveis hierárquicos, as iniciativas do UberPride beneficiam outras milhões de pessoas que são impactadas pelas nossas ações de comunicação, campanhas e pela participação e apoio da empresa em eventos públicos.

RESUMO DAS INICIATIVAS - Órgãos Públicos

Organização e iniciativa	Resumo e objetivos
Hospital das Clínicas/FMUSP - Ambulatório Transdisciplinar de Identidade de Gênero e Orientação Sexual	O AMTIGOS (Ambulatório Transdisciplinar de Identidade de Gênero e Orientação Sexual) do Instituto de Psiquiatria do HCFMUSP, é o primeiro ambulatório no Brasil a se propor trabalhar com crianças e adolescentes transgêneros e transexuais e suas famílias. Já possui experiência de dez anos na área e, além de divulgar, informar e atualizar a população e profissionais, se propõe formar técnicos habilitados a trabalhar na área.

<p>Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo - Campanha Sonhar o Mundo</p>	<p>A Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico (UPPM), unidade técnica da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo, atua na gestão de 18 museus pertencentes a esta secretaria, bem como realiza ações de articulação, apoio técnico, formação e fomento para os museus existentes em todo o estado. Considerando as barreiras de acesso à oferta cultural que envolvem não apenas a questão geográfica, mas também financeira, social, psicológica, física e emocional, a UPPM possui como uma de suas diretrizes “descentralizar, democratizar e diversificar o acesso ao patrimônio museológico, com o objetivo de garantir a acessibilidade plena aos diferentes públicos do equipamento cultural” o que culmina em ações realizadas pelas equipes dos museus voltadas a públicos diversificados, como idosos, pessoas com deficiência, pessoas em situação de vulnerabilidade social, famílias, primeira infância, professores e estudantes, dentre outros públicos.</p> <p>Dentro do escopo dos museus da Secretaria, além da realização de ações para os diferentes públicos, há cinco museus específicos cujas temáticas estão afeitas a causas proeminentes relacionadas aos Direitos Humanos: Memorial da Resistência, Museu da Diversidade Sexual, Museu Índia Vanuíre, Museu Afro Brasil e Museu da Imigração. Em 2015, a UPPM em conjunto com as equipes desses cinco museus criou o #SonharoMundo, que é uma campanha que marca uma ação de ativismo destas instituições em torno de temas de interesse social relacionados aos Direitos Humanos.</p> <p>A campanha inicialmente tinha como marco a semana que abarca o dia 10 de dezembro, data em que se comemora o Dia Internacional dos Direitos Humanos. A intenção era unir os museus da Secretaria do Estado na realização de uma programação específica para essa semana. No segundo ano, a campanha tomou corpo também nas redes sociais, a partir de um trabalho de comunicação realizada em conjunto com os 19 museus da Secretaria.</p> <p>Em 2017, a partir de reflexões realizadas entre a UPPM e o conjunto de museus protagonistas da ação, definiu-se que a campanha deveria abranger os demais museus do estado, de forma a sensibilizá-los sobre a importância de implementar em seu cotidiano ações que estejam ligadas diretamente aos Direitos Humanos. Para que isso fosse efetivado, realizou-se um curso de formação destinado às equipes dos museus em todo o estado que</p>
--	---

	<p>abrange questões sobre os Direitos Humanos e sua aplicação nas atividades dos museus. Também em 2017 ganhamos um novo parceiro que se tornou também protagonista e realizador da ação, o Memorial da Inclusão, pertencente à Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência.</p> <p>No ano de 2018, a Campanha criou um novo corpo com ações que tratam sobre Direitos Humanos sendo realizadas ao longo de todo o ano e a contínua sensibilização dos museus paulistas e seus públicos para a realização de trabalhos que visam à justiça social.</p>
<p>Instituto Paulista de Geriatria e Gerontologia - Voluntariado solidário: promovendo a inclusão social para o envelhecimento ativo</p>	<p>O objetivo principal da iniciativa é capacitar os profissionais de saúde para uma atuação de excelência, baseada nos princípios da clínica ampliada, da humanização, da atenção integral e integrada e da gestão centrada na pessoa idosa.</p>
<p>Universidade Federal de São Paulo - MemoRef - Memorial Digital do Refugiado</p>	<p>Voltado para solicitantes de refúgios promover integração social a partir do ensino e aquisição da língua portuguesa; Os objetivos são auxiliar imigrantes e pessoas em situação de refúgio no processo de resiliência e promover uma formação crítica e autônoma, entendendo seus direitos e suas singularidades.</p>

RESUMO DAS INICIATIVAS - Organizações do Terceiro Setor

Organização e iniciativa	Resumo e objetivos
<p>Bom Samaritano - Acolher, orientar, proteger e integrar imigrantes e refugiados</p>	<p>A ONG Bom Samaritano é uma organização sem fins lucrativos que busca acolher, orientar, proteger e integrar imigrantes e refugiados, sem qualquer distinção de origem, raça, gênero ou religião. Com ajuda de voluntários, a ONG conta com projetos que buscam dar apoio ao imigrante ou refugiado, a fim de integrá-los às diferentes esferas da sociedade brasileira.</p>
<p>Unibes - Transformando pessoas para que elas possam transformar o mundo</p>	<p>Este trabalho tem o objetivo fornecer educação de qualidade, capacitar para o trabalho, desenvolver a autonomia individual e disseminar o interesse pela cultura, além de promover cuidados com a saúde, resgate da autoestima e qualidade de vida.</p>
<p>Afroeducação- AfroeducAÇÃO</p>	<p>A Afroeducação é um negócio social pautado pela luta a favor da equidade racial no Brasil, por meio da Educomunicação. Criada em 2008, realiza projetos de</p>

	<p>formação continuada, com fins educativos e culturais, bem como promove ações de treinamento para diversidade étnico-racial em empresas e ainda realiza produção de conteúdo com esse mesmo enfoque temático.</p>
<p>Aliança da Misericórdia - Curso de Eletricista</p>	<p>Oferecemos curso de eletricista instalador para pessoas em situação de rua. O objetivo é habilitar o aluno através de capacitação profissional para sua integração no mercado de trabalho, potencializando seu desenvolvimento psicossocial e sua ressocialização, condições satisfatórias para sua reinserção como cidadão.</p>
<p>Associação de Amparo ao Idoso - Projeto Velho Amigo Alfabetização Idosos</p>	<p>Voltado para a população idosa de Heliópolis, as aulas têm como missão oferecer aos alunos a capacidade em aprender algo novo todos os dias.</p> <p>Aplicados de forma lúdica, os ensinamentos não se limitam a disciplinas tradicionais, como matemática e português. São trabalhados ainda a autoestima, a autoconfiança e o desejo de sonhar.</p>
<p>Associação Franciscana de Solidariedade - Inclusão Socioeconômica e Cidadania Ativa no Serviço Franciscano de Apoio à Reciclagem</p>	<p>Serviço de inserção social e produtiva com atendimento a 50 pessoas em situação de rua. Além do atendimento e acompanhamento social, os participantes passam pelo processo de formação de trabalho em cooperativas. No espaço realizamos a triagem de materiais recicláveis e formações socioambientais.</p>
<p>Associação Pinacoteca Arte e Cultura - Inclusão de Profissionais Trans</p>	<p>Após observar a ausência de profissionais Trans em nossos processos de seleção, buscamos entender porque essas pessoas não se candidatavam as nossas vagas, e como poderíamos fazer com que as vagas oferecidas pela instituição chegassem a estes profissionais.</p>

<p>Associação Turma do Jiló - Programa de Educação Inclusiva</p>	<p>A Turma do Jiló é uma associação sem fins lucrativos, fundada em 2015, que tem como missão garantir, a igualdade de oportunidades de aprendizado para todas as crianças e adolescentes, independente de dificuldades e da natureza destas (biológica, psicológica ou social). Os fundadores da Turma, desenvolveram o projeto piloto motivados pelo trabalho que Carolina Videira desenvolveu na escola privada onde seu filho, João, estudava.</p> <p>A Turma já atendeu 5 colégios em anos anteriores, no Município de Santana do Parnaíba e está atendendo 3 novas escolas em 2019, uma no Município de Santana do Parnaíba e 2 em São Paulo.</p> <p>O Projeto de Educação Inclusiva, tem a duração de 1 ano letivo e é desenvolvido em seis eixos interligados que promovem ações e resultados para os alunos envolvidos, professores e funcionários da escola assim como a comunidade e a sociedade em geral: Diagnóstico situacional e sua inserção no território; Capacitação Pedagógica; Encontro com os familiares; Inserção através da Música no horário de trabalho pedagógico coletivo (HTPC); Barreiras e Acessibilidade e Encerramento do Programa de Educação Inclusiva.</p>
<p>CIEDS - Raízes do Futuro</p>	<p>O projeto Raízes do Futuro é uma estratégia global do UNICEF com o Barclays, chamada de Building Young Futures. A iniciativa investe na empregabilidade de jovens em situação de vulnerabilidade social de seis países: Egito, Índia, Paquistão, Uganda, Zâmbia e Brasil, onde conta com o CIEDS como parceiro técnico. O projeto capacita educadores de cinco ONGs da capital paulista que trabalham em defesa das causas de adolescentes e jovens.</p> <p>Os educadores se tornam multiplicadores da metodologia do UNICEF 'Competências para a Vida', que dá suporte aos atendidos das organizações em temas como comunicação, participação, diversidade e mediação de conflitos. O objetivo é contribuir para que esses jovens façam escolhas conscientes na vida e no mundo do trabalho.</p>
<p>EternamenteSOU - Valorização e visibilidade da população Lgbt60+</p>	<p>Somos uma organização não governamental que iniciou seus trabalhos em 2017 por meio de um coletivo de profissionais mobilizados pela necessidade da implantação de serviços e projetos voltados ao atendimento psicossocial a pessoas</p>

	<p>idosas LGBT. Considerando o preconceito, intolerância e a invisibilidade sofrida por esse público, buscamos desenvolver um trabalho integrado na rede socioassistencial do município de São Paulo, de modo a favorecer sua inclusão social e protagonismo, proporcionando uma velhice digna e ativa.</p>
<p>Instituto Brasileiro de Ciências Criminais - Ciências Criminais e Igualdade de Gênero e de Raça</p>	<p>Programa de Bolsas de Estudo e inclusão de população PPI em todas atividades de Eventos do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais. Promoção de eventos e atividades com abordagem do tema.</p>
<p>Instituto Consulado da Mulher - Mulheres Empreendedoras</p>	<p>Desde 2002, o Instituto Consulado da Mulher, ação social da marca Consul, trabalha na transformação social por meio do incentivo ao empreendedorismo feminino. Nacionalmente, o Instituto seleciona, apoia e empodera mulheres empreendedoras, oferecendo assessoria na gestão de micro negócios e capacitações para que empreendam de forma mais eficiente.</p>
<p>Instituto de Reintegração do Refugiado Adus - Programa Mente Aberta</p>	<p>Mente Aberta é uma escola de idiomas cujos professores são pessoas em situação de refúgio. Eles dão aulas de inglês, francês e espanhol no formato regular, in company e particular.</p>
<p>Instituto de Tecnologia Social - Projeto de Emprego Apoiado (EA) para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho</p>	<p>A iniciativa consiste na inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho formal, por intermédio da Tecnologia Social do Emprego com Apoio.</p>

<p>Instituto Rodrigo Mendes - Ensino médio inclusivo: construindo uma escola para todos</p>	<p>O Instituto Rodrigo Mendes em parceria com o Instituto Unibanco mantém o projeto de formação “Ensino médio inclusivo - Construindo uma escola para todos”, cujo objetivo é apoiar equipes multidisciplinares das redes de educação no planejamento de políticas públicas para a garantia de acesso, permanência e aprendizagem dos estudantes público-alvo da educação especial.</p> <p>Para tanto, oferece formação continuada, por meio de encontros semipresenciais, a professores e gestores que atuam na rede pública de ensino, impactando educandos com e sem deficiência e suas famílias. Com o propósito de aumentar a consciência sobre os direitos e os princípios legais e atitudinais da educação inclusiva, estimula o desenvolvimento projetos de intervenção local, com orientação de tutoras do Instituto Rodrigo Mendes e realização dos próprios educadores junto à comunidade escolar.</p> <p>A primeira edição da formação foi realizada em 2016, participaram 219 educadores dos estados de Pernambuco e Minas e através de projetos de intervenção local desenvolvidos durante o curso 14 mil estudantes foram impactados.</p> <p>Em 2017, o curso formou 243 educadores de 13 diretorias de ensino da capital paulista e impactou 23.685 estudantes e 3.886 familiares. Neste ano, o projeto contou com apoio da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEE-SP), Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPcD-SP) e Escola de formação de professores Paulo Renato Costa Souza (EFAP/SEE-SP).</p> <p>Em 2018, novamente, com o apoio da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEE-SP), Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPcD-SP) e Escola de formação de professores Paulo Renato Costa Souza (EFAP/SEE-SP), foram certificados 408 cursistas e foram impactados diretamente 35396 pessoas entre estudantes, estudantes público-alvo da educação especial, familiares e comunidade.</p>
<p>Vaga Lume - Programa Rede</p>	<p>A Rede é um programa de diálogo intercultural entre jovens de bibliotecas comunitárias apoiadas pela Vaga Lume na Amazônia e jovens de outras regiões do Brasil, em uma experiência para compartilhar saberes acerca de suas</p>

	identidades e comunidades.
Vetor Brasil - Programa de Diversidade	O Programa de Diversidade do Vetor Brasil é um conjunto de medidas adotadas para promover a diversidade em processos de atração, pré-seleção e desenvolvimento de profissionais para o setor público. Entre outras medidas o programa envolve ações afirmativas para pessoas negras, mecanismos de correção de vieses de avaliação em processos seletivos, mecanismos de promoção da diversidade econômico-social e medidas de empoderamento de grupos de minoritários.