

POLÍTICA DE EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO

ASSOCIAÇÃO CIDADE ESCOLA APRENDIZ

I – Apresentação / Histórico

A Cidade Escola Aprendiz é uma organização da sociedade civil que, ao longo de quase três décadas, vem se consolidando como referência nacional na promoção do direito à Educação, articulando de forma sistêmica as agendas de Educação Integral, Territórios Educativos e Proteção Integral. Seu objetivo é transformar práticas e fomentar políticas públicas que garantam os direitos de crianças, adolescentes e jovens, com um compromisso inegociável com a equidade racial, de gênero e territorial.

Nos últimos anos, a instituição aprofundou seu compromisso institucional com a promoção da equidade racial, de gênero e territorial, incorporando-a de forma transversal tanto nas práticas internas quanto nas ações em campo. Esse percurso teve início com formações voltadas ao letramento racial da equipe diretiva e gestora, que resultaram na elaboração de um plano de ação institucional e na incorporação da equidade como princípio orientador do Planejamento Estratégico (2024-2026) da organização, com metas e resultados monitorados.

Fruto das formações de letramento racial realizadas entre 2021 e 2023, o Grupo de Trabalho de Equidade Racial e de Gênero (GT Equidade) foi instituído formalmente em 2023 como espaço de governança participativa. O GT desempenha um papel central na formulação da Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional, essencial para assegurar que a equidade se mantenha como princípio estruturante da atuação institucional. Composto por colaboradoras e colaboradores de diferentes áreas, o grupo atua no monitoramento, proposição e acompanhamento de ações que transversalizam raça, gênero e território nas práticas organizacionais. Suas recomendações têm orientado desde o planejamento estratégico até a produção de conteúdos e referenciais metodológicos, formação continuada de equipes, a elaboração do Censo Étnico-Racial e de Gênero, visando assegurar coerência entre discurso e prática. Por sua vez, a definição de novas metas institucionais para os processos seletivos, prevista no Planejamento Estratégico, gerou aprendizados importantes e contribuiu para a formulação de diretrizes que fortalecem o compromisso da organização com a ampliação da diversidade racial nas equipes técnicas.

As iniciativas de enfrentamento ao racismo institucional avançaram também por meio do diálogo e das trocas estabelecidas com outras organizações da sociedade civil, redes, fóruns e especialistas, o que permitiu uma ampliação das referências de enfrentamento ao racismo institucional a partir do ecossistema do terceiro setor e o fortalecimento das capacidades da Cidade Escola Aprendiz de revisar suas práticas internas e incorporar perspectivas antirracistas na gestão, na comunicação e na produção de conhecimento. Esse compromisso vem conduzindo ainda processos de elaboração coletiva de indicadores que qualificam as diferentes iniciativas desenvolvidas pelos programas desde o planejamento, passando pelo monitoramento, até a avaliação, com vistas à ampliação do impacto sistêmico nos territórios, aprendizagem organizacional contínua e coerência entre agendas e intervenções. Além disso, reforçando seu papel na arena pública, a instituição tem produzido um conjunto de materiais de comunicação, incluindo podcasts, matérias especiais e publicações, que aprofundam e visibilizam a equidade racial, de gênero e territorial em suas agendas, reforçando a articulação entre o que se constrói com os territórios, a reflexão acerca dessas aprendizagens e a difusão do conhecimento produzido.

Ao mesmo tempo, a Cidade Escola Aprendiz tem reafirmado a equidade e o antirracismo como premissas orientadoras das políticas públicas no país, organizando seu trabalho de incidência a partir dessa perspectiva. É o caso das contribuições levadas ao novo Plano Nacional de Educação (PNE 2025-2035), às Diretrizes Operacionais de Educação Integral em Tempo Integral, e no apoio ao desenvolvimento de políticas municipais voltadas à prevenção e enfrentamento da exclusão escolar e à proteção integral de crianças e adolescentes em situação de rua, trabalho infantil e pobreza multidimensional. A participação e contribuição da instituição nesses processos de elaboração, qualificação e implementação de políticas públicas contempla ainda a promoção de um trabalho mais integrado, intersetorial e interseccional com redes, lideranças, movimentos e instituições que atuam em prol da garantia de direitos às populações de territórios historicamente vulnerabilizados. Nesse sentido, as políticas públicas são orientadas pelo compromisso com a equidade e o enfrentamento ao racismo, operando como dispositivo de reparação histórica e combate às desigualdades.

Nas escolas e redes, isso se expressa por meio das políticas de Educação que fundamentam e subsidiam a alocação de recursos, o desenho das formações, currículos e avaliações, além das práticas de gestão e pedagógicas, assegurando contextualização, participação, pertinência e relevância para os/as educandos/as, em especial, negros/as, indígenas, periféricos, quilombolas ou de outros povos e comunidades tradicionais, pessoas com deficiência, e da população LGBTQIA+. Nos territórios e redes de proteção, isso se traduz por meio da qualificação de fluxos, protocolos e práticas intersetoriais que reconhecem o impacto do racismo na garantia de direitos de crianças, adolescentes e suas famílias. A atuação da Cidade Escola Aprendiz contribui para que escolas, CRAS, CREAS, conselhos tutelares, unidades de saúde e organizações comunitárias desenvolvam leituras interseccionais sobre os fenômenos que impactam a vida nos territórios, aprimorem a identificação de violações, enfrentem padrões discriminatórios nas abordagens e fortaleçam estratégias de cuidado e proteção que consideram raça, gênero e território como determinantes sociais. Dessa forma, o trabalho de incidência política orientado pela promoção da equidade reverbera diretamente nas estratégias adotadas pelas redes na identificação, atendimento, escuta e acompanhamento das crianças, adolescentes e famílias em situação de violação de direitos. Ao reafirmar seu compromisso com a equidade racial e de gênero, a Cidade Escola Aprendiz reconhece que a construção de uma cultura antirracista e antisexistista exige liderança engajada, disposição para sustentar desconfortos e senso de urgência para agir mesmo diante de condições adversas. Implica, ainda, em criar espaços seguros de diálogo sobre racismo e branquitude, incorporar a perspectiva racial no planejamento com metas e resultados, reconhecer os privilégios que sustentam desigualdades históricas e monitorar continuamente os avanços conquistados. Em paralelo, demanda estratégias de desenvolvimento profissional de pessoas não-brancas que contribuam para que a representatividade alcance também os postos de liderança na organização. Somados, esses princípios orientam a ação institucional e reforçam que a transformação real demanda tempo e trabalho, e requer compromisso coletivo permanente.

II – Propósitos da Política de Equidade Racial e de Gênero

- Orientar práticas internas, processos de gestão e relacionamentos institucionais, assegurando a coerência entre valores, práticas, condutas e decisões.
- Garantir que todas as pessoas colaboradoras compreendam, apliquem e promovam a equidade racial, de gênero e territorial em suas práticas.
- Estabelecer mecanismos institucionais para prevenção e combate à discriminação, ao racismo e às violências de gênero.

- Assegurar que crianças, adolescentes e jovens atendidos direta ou indiretamente pelas iniciativas da instituição tenham garantido o acesso a direitos de forma equitativa, com atenção especial às populações e territórios historicamente vulnerabilizados.
 - Fortalecer sua atuação como organização antirracista e antissexista.
-

III – Grupo de Trabalho (GT) de Equidade Racial e de Gênero

O GT de Equidade Racial e de Gênero é a instância responsável por formular, revisar, implementar e monitorar esta política, garantindo que a equidade seja uma prioridade institucional. São funções deste grupo:

- Formular, revisar e atualizar a Política de Equidade Racial e de Gênero.
- Articular ações institucionais de diversidade, inclusão e combate ao racismo e as violências de gênero.
- Planejar e implementar ciclos formativos e de sensibilização.
- Desenvolver pesquisas, diagnósticos e conduzir os Censos Étnico-Racial e de Gênero.
- Monitorar os resultados das metas do Planejamento Estratégico.
- Contribuir para a definição de diretrizes de comunicação interna e externa.
- Propor metas e indicadores para ampliar a diversidade e a representatividade, especialmente em cargos de liderança.
- Apoiar a criação de canais seguros de diálogo para que as pessoas colaboradoras possam relatar experiências ou situações de discriminação e/ou violências raciais e de gênero.

Composição: Representantes de todas as áreas e programas da instituição, entre gestores e gestoras, bem como pessoas colaboradoras que atuam na temática dentro da organização, garantindo diversidade interna.

IV – Compromissos, Princípios e Diretrizes

Pautada no respeito aos direitos humanos e à democracia, a Cidade Escola Aprendiz reconhece sua responsabilidade social na promoção do Direito à Educação com equidade racial, de gênero e territorial, assumindo firme compromisso com os valores e princípios institucionais em relação a todos que integram seu arco de relações: colaboradores, parceiros, prestadores de serviços e público atendido.

Esses compromissos estão ancorados em dispositivos legais nacionais e internacionais que orientam a promoção da igualdade, a prevenção e punição das violências e o enfrentamento ao racismo e às desigualdades estruturais. Destacam-se: a **Constituição Federal de 1988**, especialmente os **artigos 1º, III, 3º, IV e 5º** (caput e XLII), que estabelecem a dignidade humana, a igualdade, a erradicação do racismo e a promoção do bem de todas as pessoas sem discriminação; o **Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069/1990)**, que assegura a crianças e adolescentes o direito à educação, à proteção integral, orientando políticas e práticas que priorizam o desenvolvimento pleno e a garantia de direitos; a **Lei nº 7.716/1989**, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor; a **Lei nº 14.532/2023**, que tipifica a injúria racial como crime de racismo; a **Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006)**, que cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e de gênero; o **Estatuto**

da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que assegura medidas para a promoção da equidade étnico-racial; a **Lei nº 10.639/2003** e a **Lei nº 11.645/2008**, que tornam obrigatória a inclusão da História e Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena na educação básica; e os **marcos legais da Educação Integral**, previstos na Portaria nº 1.495/2023 e na Portaria nº 2.036/2023, que instituem a adesão ao Programa Escola em Tempo Integral e estabelecem diretrizes que reconhecem e valorizam a diversidade étnico-racial, sociocultural, socioespacial, linguística, sexual e de gênero como elemento estruturante de um ambiente escolar inclusivo, equitativo e democrático.

Ancorada nesses referenciais legais e normativos, a Cidade Escola Aprendiz reafirma seu compromisso, que se traduz nas seguintes diretrizes e práticas:

- Promover igualdade de oportunidades e de condições de participação, independentemente de raça, território ou gênero.
- Implementar ações afirmativas e metas de diversidade, incluindo processos seletivos exclusivos para profissionais negras e negros e outras iniciativas de inclusão.
- Combater todas as formas de violência de gênero e racismo, garantindo ambientes seguros, acolhedores e respeitosos.
- Integrar a equidade racial e de gênero de forma transversal em todas as áreas, programas e projetos, com metas, indicadores e mecanismos de monitoramento contínuo.
- Valorizar a escuta ativa e a participação de pessoas colaboradoras, lideranças, crianças, adolescentes, suas famílias, territórios e demais públicos diretamente impactados, de modo a orientar as decisões institucionais e fortalecer a legitimidade das ações.
- Investir no diagnóstico, na formação e na sensibilização permanentes de lideranças e equipes, reconhecendo que a transformação institucional exige aprendizado contínuo e compromisso coletivo.
- Assegurar que a comunicação institucional e a comunicação dos programas e projetos (incluindo sistematizações, publicações, plataformas, podcasts, matérias especiais e demais produtos de comunicação) estejam integralmente alinhadas aos princípios de equidade racial, de gênero e territorial, promovendo a produção de conteúdos, metodologias, referenciais e materiais que aprofundem e visibilizem essas agendas e reforcem a articulação entre prática, reflexão e difusão de conhecimento.
- Atuar em rede, promovendo o diálogo e a troca com outras organizações da sociedade civil, redes, fóruns e especialistas, de modo a fortalecer coletivamente a agenda de equidade racial, de gênero e

territorial, ampliar a incidência pública e potencializar a construção e a difusão de referenciais, metodologias e práticas transformadoras.

- Incidir em políticas públicas, contribuindo para o fortalecimento de marcos legais, normativos e institucionais orientados pelo compromisso com a equidade e o enfrentamento ao racismo e à violência de gênero, operando como dispositivo de reparação histórica e de combate às desigualdades.

V – Medidas Institucionais

- **Alinhamento institucional:** Todos os contratos, parcerias, projetos e demais instrumentos da instituição devem prever atuação alinhada aos princípios de equidade racial, de gênero e territorial, coibindo situações que possam representar risco ou violação desses princípios.
- **Formação continuada:** Programas e atividades contínuas de formação e sensibilização sobre equidade racial e de gênero.
- **Diagnóstico:** Realizar anualmente o Censo Étnico-Racial e de Gênero da organização, garantindo diagnóstico atualizado que permita monitorar desigualdades, orientar decisões e fortalecer políticas internas de equidade.
- **Escuta e reconhecimento de vulnerabilidades das mulheres:** Facilitar a escuta e reconhecer vulnerabilidades das mulheres em diferentes territórios, implementando metodologias específicas para identificar e compreender contextos locais, necessidades e experiências diversas, fortalecendo o acolhimento e a proteção efetiva.
- **Processos seletivos inclusivos:** Processos seletivos inclusivos que ampliem a diversidade racial e de gênero em todos os níveis da organização.
- **Remuneração justa e equitativa:** Assegurar que todas as pessoas colaboradoras recebam remuneração compatível com as faixas praticadas pela organização para cada função, garantindo a absoluta inexistência de diferenciação salarial por raça, etnia, gênero, identidade de gênero ou qualquer outro marcador social.
- **Oportunidades internas e fortalecimento profissional:** Mapear oportunidades internas, quando existirem, e promover condições que favoreçam a permanência e o fortalecimento profissional de

pessoas colaboradoras negras, indígenas e trans, sempre que compatível com a sustentabilidade dos projetos, considerando os perfis profissionais e a experiência acumulada.

- **Encerramento de projetos e realocação:** Ao término dos projetos, compartilhar informações sobre oportunidades externas e, quando pertinente, produzir cartas de referência, articulando-se com redes e organizações parceiras, de modo a ampliar alternativas de realocação e continuidade profissional.
- **Espaços seguros de diálogo:** Criar e promover espaços seguros de diálogo e escuta ativa para pessoas colaboradoras, especialmente mulheres, garantindo que possam compartilhar experiências, desafios e relatar situações de racismo ou violência de gênero de forma acolhedora e protegida.
- **Acolhimento, apuração e responsabilização:** Definição de procedimentos objetivos para acolhimento, apuração e responsabilização de casos de racismo ou violência de gênero.
- **Monitoramento e avaliação:** Monitoramento, avaliação e revisão periódica das ações implementadas.
- **Fortalecimento de parcerias:** Fortalecimento de parcerias com organizações alinhadas à agenda antirracista.
- **Posicionamento público institucional:** Definir diretrizes para comunicação e manifestação pública da instituição diante de situações de racismo, discriminação ou violência de gênero, garantindo que o posicionamento seja coerente com os princípios de equidade racial, de gênero e territorial, reafirmando o compromisso da organização antirracista e antissexista.
- **Consequências institucionais:** Qualquer violação desta Política será considerada grave, podendo resultar em medidas corretivas, rescisão de contratos ou encerramento de relações institucionais, conforme aplicável.

VI – Condutas

- Todas as pessoas que colaboram com a instituição, tendo como premissa o recebimento de formação específica, materiais e conteúdos, devem possuir conhecimento mínimo e suficiente para comprometer-se com práticas antirracistas e de promoção da equidade de gênero.

- De acordo com suas competências, deverão adotar as medidas necessárias à prevenção, à identificação e ao enfrentamento de situações de violência, abuso ou violação de direitos relacionadas às questões racial e de gênero.
- Quando identificadas situações de dano, devem seguir os procedimentos internos de apuração e denúncia, bem como realizar o encaminhamento, quando cabível, aos responsáveis competentes.
- Todas as pessoas que colaboram com a instituição devem conhecer e cumprir as disposições desta Política Institucional, comprometendo-se a contribuir para um ambiente seguro, no qual todas as pessoas, independentemente de sua condição racial ou de gênero, se sintam respeitadas, apoiadas e protegidas.

Condutas Inaceitáveis

A Cidade Escola Aprendiz declara incomplacência com qualquer forma de conduta que viole princípios de equidade, dignidade e respeito, incluindo:

- Qualquer forma de discriminação, assédio, abuso, violência ou intimidação baseada em raça, gênero ou outras identidades interseccionais, incluindo origem, cor, etnia, religião, nacionalidade, estado obstétrico, orientação sexual, biotipo ou estado civil.
- Comentários, piadas, gestos ou atitudes que reforcem estereótipos, reproduzam preconceitos ou desqualifiquem pessoas ou grupos.
- Omissão ou conivência diante de situações de discriminação, humilhação, racismo ou violência.
- Uso ou exploração indevida da autoridade ou posição de liderança para coagir, intimidar ou submeter pessoas a situações de humilhação, constrangimento ou discriminação.
- Comportamentos abusivos ou agressivos, incluindo gritos, intimidações, constrangimentos, ameaças ou qualquer forma de assédio físico, moral, psicológico ou sexual.
- Desrespeito às identidades de gênero, às expressões de gênero e à orientação sexual de qualquer pessoa.
- Veiculação de informações falsas ou enganosas, incluindo textos, imagens, vídeos, campanhas, ou qualquer exposição indevida de pessoas ou grupos, que comprometam a veracidade, a transparência e os princípios institucionais da organização, incluindo a promoção da equidade racial, de gênero e a proteção da dignidade de todas as pessoas.
- Condutas em redes sociais ou qualquer ambiente digital, mesmo fora do horário de trabalho ou em contas pessoais, que promovam discriminação, racismo, assédio, violência de gênero ou outras formas de preconceito, incluindo textos, imagens, vídeos ou comentários, e que sejam contrárias aos princípios de equidade e valores institucionais.

VII – Critérios de Seleção de Colaboradoras, Colaboradores e Parcerias Institucionais

- Estabelecer critérios para processos seletivos que promovam a diversidade racial e de gênero, priorizando iniciativas afirmativas e inclusivas.

- Não admitir pessoas colaboradoras, prestadoras de serviço, parceiras ou fornecedores que tenham histórico comprovado de práticas discriminatórias, assédio, violência ou violação de direitos humanos.
- Garantir que todas as novas pessoas colaboradoras participem de processos de formação e sensibilização sobre equidade, diversidade e enfrentamento ao racismo e à discriminação de gênero.
- Priorizar parcerias e contratações de fornecedores com organizações e instituições que compartilhem valores de equidade racial, de gênero e compromisso com os direitos humanos.
- Na formalização de parcerias ou contratos com organizações, empresas ou fornecedores, a instituição avaliará postura, histórico e práticas relacionadas à equidade racial e de gênero, sendo absolutamente intolerante a casos de discriminação, racismo, assédio ou abuso.
- Mobilizar e engajar organizações parceiras, prestadores de serviços e fornecedores na participação e apoio às ações da causa, garantindo alinhamento aos princípios de equidade racial e de gênero.
- Adotar cláusulas contratuais que assegurem o alinhamento a esses princípios.
- Adotar mecanismos de verificação, monitoramento e responsabilização, assegurando que todas as pessoas colaboradoras, prestadoras de serviços, fornecedores e organizações parceiras sigam integralmente os princípios desta política, com consequências institucionais claras em caso de descumprimento.

VIII – Consultas e Denúncias

A instituição garantirá:

- **Canais seguros e acessíveis:** Disponibilizar canais confidenciais para que pessoas colaboradoras, parceiras e públicos atendidos possam relatar situações de racismo, violência de gênero, xenofobia ou qualquer outra violação relacionada à equidade.
- **Formatos de denúncia:** Permitir que denúncias sejam realizadas presencialmente, por e-mail ou por referências designadas dentro das áreas, programas e projetos, garantindo acessibilidade e segurança para todas as pessoas.

- **Acolhimento individual:** Estabelecer protocolo para primeira escuta em reunião individual, permitindo escolha de pessoa de referência ou indicada pela vítima, avaliação da gravidade do fato e construção conjunta do encaminhamento apropriado.
- **Reflexão coletiva:** Abordar manifestações de racismo ou sexismo no momento em que ocorrem, promovendo problematização e reflexão do grupo, evidenciando essas situações como expressões do racismo estrutural.
- **Registro formal:** Documentar todas as denúncias em instrumento padronizado (formulário ou sistema interno) para acompanhamento, controle de prazos e registro das ações subsequentes.
- **Responsáveis designados:** Nomear responsáveis para acompanhamento, apuração e encaminhamento das denúncias, envolvendo membros do GT de Equidade Racial e de Gênero, garantindo transparência, imparcialidade e registro formal de cada caso.
- **Confidencialidade e proteção:** Assegurar acolhimento imediato, sigiloso e seguro, com orientação clara sobre direitos, procedimentos e desdobramentos. Garantir proteção contra retaliação a quem fizer denúncias de boa-fé.
- **Medidas de responsabilização:** Implementar ações imediatas em casos de racismo, discriminação ou violência de gênero ou outras violações, podendo, conforme a gravidade do caso ou seu desfecho, ser encaminhado ao Conselho da Cidade Escola Aprendiz e resultar no desligamento da pessoa da instituição.
- **Integração às políticas institucionais:** Incorporar os relatos e análises às políticas institucionais, promovendo ações educativas e preventivas para fortalecer a cultura antirracista e inclusiva da organização.
- **Formação e orientação contínua:** Oferecer capacitação sobre diversidade, inclusão e enfrentamento ao racismo e discriminação de gênero, visando à prevenção de novas ocorrências.
- **Arquivamento de denúncias infundadas:** Denúncias comprovadamente infundadas, após processo rigoroso de averiguação, serão arquivadas sem retaliações aos envolvidos.
- **Obrigatoriedade de denúncia:** Todas as pessoas colaboradoras, especialmente gestores e supervisores, têm a obrigação de denunciar casos de racismo, discriminação e violência racial ou

de gênero; o descumprimento deste dever sujeita à mesma responsabilização prevista para as condutas denunciadas.

- **Canal institucional específico:** Dúvidas, consultas ou denúncias sobre potenciais abusos ou violações de direitos devem ser encaminhadas ao canal interno: equidaderacialgenero@aprendiz.org.br. A mensagem será recebida pela responsável pelo Desenvolvimento Institucional, que fará o primeiro recebimento e encaminhamento interno, garantindo confidencialidade e proteção da identidade do denunciante.

IX – Monitoramento e Avaliação

- Conduzir avaliações periódicas e sistemáticas das ações de equidade racial e de gênero, garantindo rigor metodológico e efetividade das iniciativas.
- Coletar, organizar e analisar dados detalhados sobre diversidade racial, de gênero e interseccionalidades, assegurando confiabilidade e consistência das informações.
- Implementar processos de avaliação participativa, envolvendo pessoas colaboradoras, participantes e parceiras e demais públicos impactados, para fortalecer a transparência e a legitimidade das decisões.
- Incorporar feedback contínuo para aprimorar práticas, processos e resultados institucionais.
- Adotar ajustes estratégicos e operacionais imediatos com base nos resultados, garantindo alinhamento aos objetivos institucionais e à promoção efetiva da equidade.
- Utilizar indicadores de monitoramento e avaliação como ferramenta de aprendizado organizacional, transparência e prestação de contas.

X – Disposições Gerais

- A presente política será encaminhada por via eletrônica a todos os colaboradores e conselheiros da instituição, estando também disponível no site institucional (www.cidadeescolaaprendiz.org.br). Todos os integrantes terão ciência formal da política, de modo que não se poderá alegar desconhecimento quanto à obrigatoriedade de seu integral cumprimento.
- As diretrizes aqui estabelecidas serão incorporadas às normas internas e aos instrumentos contratuais da organização.
- A instituição compromete-se a desenvolver e implementar estratégias formativas contínuas, voltadas à apropriação, compreensão e aplicação desta política por parte das equipes, conselhos, parceiros e demais públicos estratégicos.
- Esta política entra em vigor na data de sua aprovação e deverá ser revisada anualmente, garantindo sua eficácia, o alinhamento institucional e a continuidade do compromisso com a equidade racial e de gênero.

Esta Política passa a vigor para todos os efeitos a partir de dezembro de 2025.