

InterPride

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL
DE ORGANIZADORES DO
ORGULHO

CONSELHO CONSULTIVO GLOBAL: REGRAS E REGULAMENTOS

ATUALIZADO EM JANEIRO DE
2024

ÍNDICE DE CONTEÚDO



ÍNDICE DE CONTEÚDO	2
OBJETIVO.....	4
OBJETIVO	5
SEÇÃO 1	6
REGIÕES.....	7
SEÇÃO 2.....	8
REPRESENTANTES CONSULTIVOS GLOBAIS	9
SEÇÃO 3.....	12
DEVERES E RESPONSABILIDADES	13
SEÇÃO 4.....	14
CONFLITOS DE INTERESSE E CONFIDENCIALIDADE	15

OBJETIVO



OBJETIVO

Definir a maneira pela qual as regiões são estabelecidas, operam e podem ser dissolvidas, bem como a maneira pela qual os representantes do Conselho Consultivo Global (GAC) são selecionados e operam. O objetivo principal do Conselho será representar igualmente no engajamento e nas atividades para promover o Orgulho de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros em nível internacional; aumentar a rede e a comunicação entre as Organizações do Orgulho; e incentivar diversas comunidades a realizar e participar de eventos do Orgulho e atuar como fonte de educação.

SEÇÃO 1



REGIÕES

ESTABELECIMENTO DE REGIÕES GLOBAIS DA INTERPRIDE

1. As regiões definidas pelos documentos de governança desta Organização permanecerão em vigor até que sejam emendadas pelo GAC e aprovadas pela Diretoria.
2. As Regiões da Organização podem ser emendadas ou substituídas por resolução apresentada e aprovada por dois terços (2/3) dos Representantes do GAC presentes e votantes em qualquer reunião do Conselho; ou conforme determinado pela vontade dos membros por meio de emendas aos Estatutos do Artigo V - O Conselho, Seção 1 Composição; Artigo VI - Regiões; e Artigo VII - Conselho Consultivo Global.
3. Um Representante do GAC deverá ser registrado por escrito junto ao Secretário e ao Comitê de Governança da Organização após sua eleição ou indicação.

ESTABELECIMENTO DE REGIÃO INDIVIDUAL

1. As Regiões da Organização, por meio da ação de pelo menos três (3) de suas organizações Membro Pleno, definirão como a Região conduzirá seus negócios (como se reunirão e se comunicarão) e como a Região será organizada (divisão da representação local). As políticas e os processos para esse fim devem ser registrados pelo Representante do GAC junto ao Secretário da Organização para referência.
2. A diretoria deverá, de tempos em tempos, estabelecer diretrizes para os padrões mínimos aos quais essas políticas e processos regionais devem aderir. Nenhuma política poderá substituir qualquer política da InterPride.
3. A Diretoria terá autoridade para indicar um Representante do GAC, dentre os associados de uma região ou um indivíduo qualificado, nos casos em que houver uma vaga, com a aprovação do GAC geral. O indivíduo indicado terminaria o mandato de seu antecessor, se aplicável.

SEÇÃO 2



REPRESENTANTES REGIONAIS DO CONSELHO CONSULTIVO GLOBAL

CONFIGURAÇÃO

1. Cada região com três (3) ou mais organizações membros pode eleger ou indicar dois (2) representantes dessas organizações membros.
2. Não mais do que um (1) representante do GAC deverá vir de uma única organização membro ou cidade.
3. Para regiões com mais de 50 organizações membros, a região pode eleger ou indicar um terceiro representante no Conselho.
4. Para regiões com menos de 3 organizações afiliadas, a diretoria da InterPride pode optar por indicar um representante, até que possa realizar sua própria eleição.
5. Nenhum representante do GAC deverá atuar também como representante da Pride Platform ou como Diretor da InterPride.

TERMO

1. Cada Representante Regional do GAC será eleito para um mandato de três (3) anos.
2. No caso de ambos os cargos serem preenchidos ao mesmo tempo, um representante optará por servir um mandato inicial de 2 (dois) anos, de modo que os mandatos sejam escalonados.

LIMITES DE PRAZO

Nenhum Representante do GAC poderá exercer mais de dois (2) mandatos como Representante do GAC.

ELEIÇÕES, RENÚNCIA, DESTITUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO DE REPRESENTANTES REGIONAIS

1. Uma região elegerá, removerá ou substituirá seu representante do GAC em qualquer reunião oficial dos associados regionais.
2. Um Representante do GAC pode ser removido em qualquer reunião devidamente convocada do Conselho Consultivo Global, por um voto de dois terços (2/3) dos membros do Conselho presentes e votantes.
3. Os motivos para remoção incluem, mas não se limitam a:
 - a. Conflitos de interesse;
 - b. Conduta criminal;
 - c. Ausências repetidas e não justificadas nas reuniões do Conselho Regional e Global;
 - d. Violação do Contrato de Organização, Declaração de Valores, Regras Permanentes ou Código de Ética e Conduta da InterPride;
 - e. Quando for descoberto que está agindo de forma contrária aos melhores interesses do GAC ou da InterPride.
4. O GAC tem o direito de destituir um Representante do GAC de acordo com os documentos de governança da Organização.
5. A Diretoria mantém o direito de destituir um Representante do GAC de acordo com os documentos de governança da Organização.
6. Um representante do GAC pode renunciar ao seu cargo enviando uma carta de renúncia ao outro representante de sua região, que é compartilhada com o Conselho em uma reunião oficial e também enviada para
O Secretário, os Co-Presidentes e os Presidentes de Governança da Organização, para fins de manutenção de registros:
 - a. Não é eleito durante uma reunião regional de seus associados;
 - b. Renuncia;
 - c. É removido pelos associados de sua região;
 - d. É removido pelo Conselho Consultivo Global ou pelo Conselho do GAC;
 - e. É removido pela diretoria da InterPride;
 - f. Renunciou automaticamente ao faltar a mais de três (3) reuniões locais e oficiais consecutivas do GAC, como ausências não justificadas.

REPRESENTANTES DO CONSELHO CONSULTIVO GLOBAL

REPRESENTANTES DO CONSELHO CONSULTIVO GLOBAL NA CONFIGURAÇÃO DA DIRETORIA DA INTERPRIDE

1. O Conselho Consultivo Global votará para confirmar três membros do Conselho do GAC Representantes para servir na Diretoria da InterPride.
2. Os representantes da diretoria no GAC seriam votados pela maioria do GAC.
3. Os representantes podem servir na Diretoria por um máximo de dois (2) mandatos consecutivos de três (3) anos.
4. A Diretoria do GAC se esforçará para ter um representante nomeado de cada hemisfério. A ênfase deve ser geográfica, diversificada e na elevação dos marginalizados.
5. Nenhum representante da Diretoria do GAC deverá atuar como representante da Plataforma do Orgulho ou como Diretor da InterPride.

PROCESSO ELEITORAL

1. O Conselho do Conselho Consultivo Global enviará um aviso solicitando que as pessoas interessadas apresentem os seguintes critérios ao Conselho do GAC e aos Presidentes de Governança:
 - a. Uma biografia narrativa de no máximo 300 palavras
 - b. Uma carta de intenções que inclua o motivo pelo qual deseja assumir essa função e o que pode contribuir
 - c. Uma carta de endosso de sua organização de membros plenos da InterPride ativamente afiliada e em situação regular, assinada por outro dirigente (se for um dirigente da organização)
 - d. Três (3) referências com nomes completos e informações de contato
 - e. Um currículo ou CV (opcional)
2. A Diretoria do Conselho Consultivo Global e os Presidentes de Governança verificarão as qualificações dos candidatos.
3. O Conselho do Global Advisory Council organizará uma reunião eletrônica de Perguntas e Respostas, dando aos membros gerais do GAC a oportunidade de conhecer os candidatos.
4. O Conselho do Global Advisory Council providenciará, com a ajuda da Governança e/ou da equipe, o envio de uma cédula eletrônica para todos os representantes do GAC.
5. O período de votação durará sete (7) dias e, em seguida, será verificado pela Diretoria do GAC, Governança e dois (2) membros da Diretoria da InterPride, antes de anunciar os resultados.
6. O candidato deve obter uma maioria absoluta de dois terços (2/3) dos votos para ser empossado.



SEÇÃO 3



DEVERES E RESPONSABILIDADES

DEVERES E RESPONSABILIDADES

- A. Além dos deveres e responsabilidades que podem, de tempos em tempos, ser atribuídos a eles por sua Região, os Representantes do GAC terão os seguintes deveres e responsabilidades:
1. Priorizar primordialmente o avanço da missão e das metas da InterPride;
 2. Realizar contatos com organizações do Orgulho em sua região e representar as opiniões dessas organizações no Conselho da InterPride;
 3. Divulgar informações de e para o Conselho e organizações membros da região;
 4. Manter boas relações com os membros atuais;
 5. Buscar e recrutar novas organizações membros;
 6. Determinar uma programação anual de reuniões e publicá-las no calendário da InterPride;
 7. Realizar reuniões abertas e transparentes para todas as partes interessadas;
 8. Certifique-se de usar o grupo de e-mail regional da InterPride para **todas as** comunicações oficiais com sua região.
 9. Pode configurar o Slack, WhatsApp, Facebook e outras ferramentas de comunicação para usar **com o Item 8**, acima;
 10. Auxiliar o Tesoureiro na cobrança das anuidades das organizações afiliadas em sua região;
 11. Fornecer ao Secretário as informações de contato e outras informações sobre todas as organizações do Orgulho em sua região para serem inseridas no banco de dados de membros;
 12. Comparecer ou participar de outra forma das reuniões da Diretoria;
 13. Enviar um pedido de desculpas se não for possível comparecer. A incapacidade de comparecer a duas reuniões consecutivas por mais de 50% do tempo pode ser considerada motivo para remoção;
 14. Aprovar os limites regionais;
 15. Reunir informações, produzir relatórios e apresentar recomendações à Diretoria;
 16. Recomendar aos copresidentes de governança e à diretoria do GAC indivíduos para cargos vagos na diretoria da InterPride;
 17. Participar ativamente de pelo menos um (1) comitê da Organização;
 18. Modificar as Regras e Regulamentos para que o Conselho seja aprovado pela maioria (50% +1) do Quorum (50% + 1 dos Representantes eleitos) em qualquer reunião devidamente convocada do Conselho, aguardando a análise da Governança para garantir que não haja conflitos com as políticas e a aprovação da Diretoria da InterPride; e
 19. Exercer e executar outras funções e responsabilidades que possam, de tempos em tempos, ser designados pelo Conselho da InterPride, pelo Comitê de Governança, pelo Estatuto Social e por quaisquer outros documentos de governança da Organização.
 20. Contato com o vice-presidente de alcance global designado.
- B. Os representantes do Conselho do GAC atuarão como líderes do Conselho Consultivo Global.
1. Eles realizarão reuniões mensais de verificação entre si, certificando-se de convidar os copresidentes da InterPride, os presidentes de governança e os vice-presidentes de alcance global;
 2. Eles conduzirão, no mínimo, reuniões gerais bimestrais do Conselho, que serão abertas ao público.
 3. Eles seguirão as diretrizes acima, em sua maior parte, conforme se aplicarem à sua função.

SEÇÃO 4



CONFLITOS DE INTERESSE E CONFIDENCIALIDADE

DEFINIÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Um conflito de interesses surge quando os interesses de um Membro ou Representante do GAC podem estar em desacordo com os melhores interesses da Organização ou de seus membros regionais. O conflito do Membro pode ser pessoal ou profissional.

1. Existe um conflito de interesses quando há a possibilidade de que os interesses estejam em desacordo.
2. Um conflito de interesses existe independentemente do resultado de uma situação. Como o processo de como a decisão é tomada é importante, pode haver um conflito mesmo quando a Corporação se beneficia.
3. Existe um conflito de interesses quando as situações criam uma desvantagem ou favoritismo para uma região, em parte ou no todo.

DIVULGAÇÃO E CONFLITO DE INTERESSES

Os membros do GAC devem divulgar à Diretoria atividades ou condutas que possam ser percebidas como possíveis conflitos de interesse. Isso inclui:

1. Usar o cargo na Corporação ou o conhecimento confidencial adquirido como membro da diretoria, presidente de comitê ou membro de comitê, membro do GAC ou voluntário para benefício pessoal ou profissional. O interesse da Organização será a prioridade dentro da função da Organização.
2. Atestando o fato de que não eram:
 - a. Um participante, direta ou indiretamente, de qualquer acordo, contrato, investimento ou outra atividade com qualquer vendedor, fornecedor ou outra parte que faça negócios com a Empresa que tenha resultado ou possa resultar em benefício pessoal para eles, ou;
 - b. Um destinatário, direta ou indiretamente, de qualquer pagamento de salário, empréstimos ou presentes de qualquer tipo ou qualquer serviço gratuito, descontos ou outras taxas de ou em nome de qualquer pessoa ou organização envolvida em qualquer transação com a Empresa.
3. Após a divulgação de um possível conflito de interesses, um representante regional ou da diretoria do GAC não poderá:
 - a. Fazer moções ou recomendações que possam perpetuar um conflito de interesses.
 - b. Participar de qualquer votação que possa criar um conflito de interesses.
 - c. Participar de discussões que possam influenciar a votação.
4. Um conflito de interesses não revelado ou tratado de forma inadequada pode ser motivo para medidas disciplinares, inclusive remoção, de acordo com as políticas descritas nos documentos que regem a Organização.

CONFIDENCIALIDADE

Um representante regional do GAC ou membro da Diretoria deve manter as confidencialidades estabelecidas pela Organização e as de senso comum, tais como, mas não limitadas a:

- a. Questões de pessoal,
- b. Questões organizacionais,
- c. Criativos ou outros intelectuais, e
- d. Outras informações pessoais

Eles não compartilharão informações confidenciais com pessoas que não sejam da Organização, nem com outros membros da Diretoria, membros do GAC, presidentes de comitês ou membros de comitês aos quais essas informações não se destinam. A divulgação de informações confidenciais está sujeita a ação disciplinar.

Não divulgarão, por qualquer meio ou método, os nomes dos contribuintes financeiros, a menos que autorizados pela Diretoria ou que a informação já seja pública. Devem exercer bom senso ao discutir a Organização e suas atividades.

Como as informações são criadas para a Organização, elas são valiosas para a Organização; dessa forma, compartilhar essas informações fora da Organização seria incorreto e poderia causar danos à Organização, resultando em demissão.

Durante e após seu período de envolvimento com a Organização, todas as informações devem ser mantidas em sigilo.

Após o período de envolvimento, todas as informações e propriedades confidenciais físicas ou digitais devem ser devolvidas à Organização. Qualquer material eletrônico deve ser destruído ou devolvido conforme as instruções.