

Políticas

Nº 24 – Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

V.01 – Novembro/2022

Classificação Interna: as informações não devem ser acessadas ou divulgadas fora do ambiente da FAPES, salvo se por análise e autorização prévia da área de Compliance

1. Objetivo

A presente Política tem como objetivo estabelecer diretrizes e compromissos da FAPES em promover um ambiente inclusivo e diverso, com valorização da diversidade humana, cultural e dos direitos humanos, em seu âmbito de atuação e no desenvolvimento de suas atividades, em que todos são tratados com respeito e sintam-se valorizados e seguros para contribuir com o seu melhor.

2. Aplicação

Esta Política deve ser observada por todas as áreas da Fundação e aplica-se a todos os empregados, estagiários e jovens aprendizes, membros da Diretoria, dos Conselhos Deliberativo e Fiscal e Comitês de Assessoramento, além de fornecedores e prestadores de serviço da FAPES, que devem conhecer e se comprometer com as regras estabelecidas, apoiar à aplicação e disseminar as diretrizes contidas nesta Política.

3. Referências

A presente Política tem como referência:

- Código de Ética e Conduta (FAPES).
- Política de Responsabilidade Socioambiental (FAPES).
- Política de Integridade (FAPES).
- Princípios das Organizações das Nações Unidas (ONU).
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU).
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da (ONU).
- 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS (ONU).
- Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Princípios para o Investimento Responsável (PRI).
- Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- Guia de Melhoras Práticas de Equidade de Gênero e Raça para Entidades Fechadas de Previdência Complementar de maio/2018.

4. Conceitos chave

Diversidade: entendida como o conjunto de características que diferenciam as pessoas, fazendo de cada indivíduo um ser único, sejam elas biológicas, sociais, econômicas ou culturais, visíveis ou não visíveis, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

Equidade: enquanto a igualdade busca tratar todos da mesma forma, independentemente da sua necessidade, a equidade trata as pessoas de formas diferentes, levando em consideração o que elas precisam.

Inclusão: refere-se à forma como as diferenças entre os indivíduos são valorizadas e as oportunidades são criadas para que todos possam desenvolver o seu potencial.

Vieses Inconscientes: uma correlação implícita sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são pautadas em informações equivocadas e agregam vivências e histórias pessoais na situação. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados nessa avaliação.

Direitos Humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros.

Discriminação: pode ser negativa ou positiva. Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece por causa de raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características.

Expressão de gênero: é o comportamento social e cultural do indivíduo, a forma como demonstra seu gênero baseado nos papéis da sociedade. Isso engloba formas de se vestir, agir e comportamentos.

Identidade de gênero: é como o indivíduo se percebe e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

Nome social: é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

Pessoa trans: terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico.

Raça: atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

5. Diretrizes Estratégicas e Compromissos

A FAPES, adota as seguintes diretrizes estratégicas e compromissos no âmbito de diversidade, inclusão e direitos humanos:

1. Promover uma convivência respeitosa entre todos: respeitar, reconhecer e valorizar as individualidades dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e justo, onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

2. Proporcionar um ambiente de trabalho adequado: cada área é responsável por identificar as necessidades do(a) candidato(a) ou colaborador e solicitar os recursos materiais e/ou as adaptações às áreas competentes. As necessidades podem ser identificadas tanto na admissão, quanto ao longo do processo de desenvolvimento do colaborador na Fundação.

3. Estabelecer processos livres de preconceitos: revisar periodicamente os processos para reduzir incidência dos vieses inconscientes, tomando decisões livres de preconceito e sem discriminação, inclusive nos processos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa ou treinamento, que devem ser baseados no mérito.

4. Construir um ambiente de confiança: garantir um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais, por meio do diálogo aberto e transparente, sem receio de retaliações.

5. Não tolerar o preconceito, discriminação e assédio: respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho e posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias.

6. Promover a Diversidade, Equidade e Inclusão: estimular a escuta ativa, o diálogo aberto e o debate construtivo para ampliar a conscientização dos colaboradores sobre a importância do respeito à diversidade e ao combate da discriminação. Quando declarado, adotar o nome social no caso de pessoas trans, independentemente de haver alteração formal em seu documento civil.

7. Realizar processos seletivos inclusivos e não discriminatórios: as entrevistas devem ser assessoradas pela área de RH e seguir um roteiro que avalie as competências, as habilidades e os conhecimentos necessários ao cargo em questão, evitando assim a reprodução de preconceitos, estereótipos e perguntas discriminatórias.

8. Promover o amplo desenvolvimento dos colaboradores: promover campanhas e ações educativas voltadas para diversidade, combate à discriminação e erradicação de comportamentos não aceitáveis. A indicação de empregados(as) para a realização

de treinamentos deve ser feita com base em critérios objetivos, independentemente de quaisquer de suas características, garantindo a todos o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira.

9. Prover remuneração e benefícios adequados: deve-se seguir o que está estabelecido no Plano de Cargos e Salários no qual o empregado está inserido, não sendo tolerado nenhum tipo de preconceito ou diferenciação por gênero, raça, orientação sexual, origem socioeconômica, idade ou de quaisquer outras naturezas. Nossas práticas de remuneração atendem aos critérios de desempenho e competências estabelecidas para cada cargo.

6. Responsabilidades

É responsabilidade de todos da FAPES, criar um ambiente onde:

- Buscamos entender o impacto dos nossos comportamentos e decisões, sendo responsáveis por criar um local de trabalho inclusivo, que valorize a diversidade.
- Aplicamos oportunidades iguais e de não discriminação em nossas interações com colegas, clientes, fornecedores, parceiros e visitantes;
- Constituímos coletivamente melhores práticas de diversidade e inclusão na forma como trabalhamos e fazemos negócios;
- Cultivamos oportunidades de diálogo e resolução de conflitos, aplicando e incentivando a escuta ativa e o acolhimento;
- Promovemos comunicação inclusiva, acessível e respeitosa nos canais internos e externos.

A Liderança tem papel fundamental para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos. Dessa forma, é esperado como comportamento de nossa liderança:

- Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;

- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos.

7. Procedimento Disciplinar

Toda atitude em desacordo com as diretrizes da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos estão sujeitas aos procedimentos disciplinares previstos no Código de Ética e Conduta da FAPES.

O colaborador que tiver conhecimento ou presenciar a existência de descumprimento ou desrespeito de qualquer informação contida nesta Política, tem o dever de reportar ao Canal de Denúncias da FAPES, onde a questão será avaliada pelo Comitê de Ética da FAPES que fornecerá orientações sobre as medidas cabíveis para cada caso e direcionamento das ações preventivas, corretivas ou de melhoria necessárias, de acordo com as diretrizes da Fundação.

Cabe ainda informar que casos de discriminação podem acarretar riscos de multas e/ou penalidades previstas em lei, sem prejuízo das medidas disciplinares previstas no Código de Ética e Conduta da FAPES.

8. Considerações finais

A presente política será revisada sempre que detectada necessidade de atualização, que pode ser identificada por qualquer usuário deste documento ou nas revisões periódicas da GECOMP. As revisões devem ser submetidas à apreciação do Comitê de Sustentabilidade, da Diretoria Executiva e do Conselho Deliberativo. A revisão não necessariamente resultará uma nova versão do documento.