Política de Diversidade e Inclusão

demà JOVEM

by renapsi

1. OBJETIVO

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da RENAPSI estabelece as regras e compromissos que irão pautar e orientar a atuação de nossos colaboradores e alta gestão no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito. Além de promover a inclusão das pessoas ao ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de julgamentos, independentemente de raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, origem geográfica, aparência, estética, sotaque, estado de saúde, condições físicas, estado civil, idade ou de qualquer outra natureza e, ainda, estabelecer diretrizes de valorização da dignidade humana, promoção e gestão da diversidade.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política é aplicável a todas as pessoas e instituições que se relacionam direta e indiretamente com a RENAPSI:

- colaboradores de todos os núcleos e polos;
- jovens aprendizes;
- instituições parceiras, tanto públicas quanto privadas;
- fornecedores e prestadores de serviço.

3. INTRODUÇÃO

A diversidade impulsiona uma melhor compreensão do mundo e suas realidades, despolariza as relações humanas e as torna mais fraternas, trazendo o respeito às diferenças como um valor máximo.

Um ambiente inclusivo, respeitoso e que se posiciona a favor dos direitos humanos não beneficia apenas e diretamente grupos minorizados, mas também aqueles que não toleram trabalhar num lugar onde o preconceito e a discriminação de qualquer natureza está presente.

Empresas e Instituições que valorizam a diversidade atraem talentos que podem fazer toda a diferença, que adicionam valor e experiência única de vida na interação respeitosa, inclusiva, criativa e inovadora com as demais pessoas da equipe.
São aquelas que ampliam seu olhar sobre a realidade, considerando as muitas possibilidades que há no mundo onde operam suas atividades e no qual realizam negócios, incrementando sua governança e seu planejamento estratégico sobre produtos, serviços e qualidade do atendimento a todas as pessoas. São empresas e instituições que evitam riscos que podem acontecer em ambientes de discriminação e violência, como pagamento de multas, reparações e processos de toda ordem, que afetam seus resultados financeiros, sua imagem e reputação.

Há maior produtividade, menor absenteísmo, afastamentos ou rotatividade porque é estimulante trabalhar em um lugar onde as pessoas se respeitam e onde a liderança

toma partido da justiça e da ética, com decisões baseadas na igualdade e equidade, dando valor à diversidade e à multiplicidade de características de todos os envolvidos.

Empresas e Instituições com ambiente de trabalho decente e inclusivo, atentas à diversidade, garantem que todas as pessoas possam desenvolver plenamente seus potenciais, com suas características e não apesar delas; têm clima de engajamento e cultura diferenciados, tornando-se isso fator de alta competitividade, num mercado que precisa cada vez mais de profissionais qualificados ou que querem se qualificar ao longo de suas vidas profissionais.

Lidar com transparência e honestidade com temas sensíveis é sempre um fator positivo e desejado. Além disso, empresas justas e íntegras afastam de suas redes de relações quem não tem interesse em condutas éticas, quem não é honesto, quem age com base em valores que não são compatíveis com a sua missão e, ainda, com sua maneira de se relacionarem no mercado.

Empresas e instituições que valorizam a diversidade e que se posicionam a favor dos direitos humanos geram ganhos: ganham as pessoas, a organização, os negócios e toda a sociedade quando essas decisões são tomadas. Ampliam assim, seus mercados e elevam o padrão ético do qual dependem para serem efetivamente sustentáveis. Por isso a RENAPSI elabora e orienta seu público interno e externo, por meio da presente política.

4. DIRETRIZES

A RENAPSI traz a causa da inclusão do jovem em situação de vulnerabilidade social em seus valores, princípios e políticas. Ao firmar-se como uma instituição humana-espiritual, valoriza o ser humano em seus aspectos bio-psico-social-espiritual, regulando sua conduta na compreensão fraterna das diferenças em todos os níveis, sendo que as características das pessoas representam uma riqueza para a instituição e, portanto, não devem ser motivos de discriminação, desigualdade, injustiça, humilhação, desrespeito, exclusão ou qualquer outra forma de violência à dignidade humana.

Neste contexto, o respeito e a ética são os norteadores das atitudes sociais de todas as pessoas envolvidas. Vale ressaltar que a presente Política está de acordo com o Código de Conduta Ética da Renapsi, bem como alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

4.1. Por que falar e ter uma Política de Diversidade na RENAPSI?

Diversidade é uma pauta atual e necessária, que guarda em si um conteúdo humano, de respeito às diferenças, de acolhimento e de saúde das relações.

As diretrizes por um ambiente inclusivo, respeitoso e acessível requerem atenção especial a determinados grupos vulnerabilizados e/ou minorizados, com a necessidade de ações afirmativas a serem realizadas para a real promoção e equidade dos direitos humanos.
Sendo assim, a empresas, instituições, fornecedores e colaboradores que trabalham a diversidade impactam seu ambiente interno e externo de forma positiva, com reflexos

na produtividade, atendendo ainda a responsabilidade social, que é um dos seus princípios norteadores.

Além disso, ao reconhecer o direito à diversidade, os reflexos sentidos serão globais e pontuais na sua reputação, imagem, mídias sociais, cultura organizacional, dentre outros. Isso sem contar o impacto financeiro com a prevenção de demandas judiciais envolvendo preconceito/ discriminação, o que pode colocar em risco todos os ganhos acima nomeados.

Na nossa sociedade cada vez mais diversa é fundamental garantir uma interação harmoniosa entre pessoas e grupos com identidades culturais plurais, variadas e dinâmicas, bem como a sua vontade de viver em conjunto.

Políticas visando a inclusão e participação de todos os cidadãos são garantias de coesão social, de vitalidade da sociedade civil e de paz. Assim definido, o pluralismo cultural dá expressão política à realidade da diversidade cultural, sendo indissociável de um ambiente democrático.

Estudos apontam que equipes diversas são mais criativas, produzem mais, criam um clima de trabalho mais agradável e sofrem menos com problemas como absenteísmo e rotatividade. A razão para isso é simples: quem se sente incluído, justamente por aquilo que tem de mais singular, realiza melhor suas atividades e tende a continuar na organização.

Um ambiente respeitoso e acolhedor, que promove a expressão das singularidades e interações, aprendizados e inovações na busca de soluções que contemplem a todos, interessa ou deveria interessar a todas as pessoas.

4.2 Do Código de Conduta Ética da RENAPSI

Em seu Código de Conduta Ética, lançado em 2019, a RENAPSI aborda e preconiza o respeito à diversidade e também repudia as práticas de assédio e discriminação, nos termos das cláusulas 2.2 e 2.3, respectivamente, do referido código.

A presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão vem reforçar a cultura organizacional da RENASPI e confirmar princípios já estabelecidos em seu Código de Conduta Ética.

4.3 Agenda e elementos da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão na RENAPSI

- Mulheres em igualdade de cargos, salários e oportunidades: A liderança feminina é uma realidade na RENAPSI e a instituição está cada vez mais comprometida com o protagonismo feminino. Por isso, busca para os membros do Conselho de Administração, das Diretorias e demais membros da liderança, vagas para mulheres, inclusive, cujos talentos representem a pluralidade. Para tanto, não promove qualquer diferenciação salarial, propondo a todos, homens e mulheres, os mesmos acessos a oportunidades.

- Inclusão de pessoas com deficiência: A RENAPSI cumpre um papel social

ativo introduzindo e envolvendo pessoas com deficiência no quadro de colaboradores e também jovens ao programa de aprendizagem, transformando suas vidas profissionais por meio da educação e da inserção social. É também papel da instituição laborar no sentido de promover a inclusão de pessoas em situação de incapacidade, assegurando às mesmas um papel de protagonismo, autoconfiança e autoestima.

- Pluralidade de raças e etnias: A inclusão racial e étnica é garantida por meio de processos seletivos orientados por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

- Pluralidade etária: A inclusão de pessoas de várias faixas etárias dinamizará a representatividade da instituição e promoverá incentivo aos demais agentes de contratação dentro e fora da RENAPSI. O valor do indivíduo e de suas competências e capacidades deve ser o ponto crucial para as contratações a serem realizadas pela instituição.

- Diversidade sexual e de gênero (LGBTQIAPN+): A inclusão de gênero LGBTQIAPN+ vem sendo cada vez mais praticada pela RENAPSI, a qual se compromete em desenvolver uma cultura organizacional antimachista, antirracista e antiLGBTfóbica.

- Diversidade religiosa: A diversidade de pensamentos e crenças colabora para a construção de uma sociedade mais justa e democrática. Incentivar a contratação de colaboradores e terceiros em nível de diferentes formas de pensamento e crenças religiosas irá enriquecer e promover maior integração entre as pessoas. Garantir o diálogo respeitoso e inclusivo no que tange ao tema é primordial e tarefa de todos da instituição.

- Integração socioeconômica: O assistencialismo traz respostas temporárias e superficiais a um problema estrutural que leva à falta de oportunidades. A RENAPSI promove a inclusão de jovens no seio social por meio de suporte acadêmico e profissional que permita, facilite e fortaleça o desenvolvimento pessoal do indivíduo, permitindo o desenvolvimento de todos os aspectos de sua vida em sociedade, por meio da realização e integração social, inclusive sob os aspectos socioeconômicos.

5. COMPROMISSOS

1. Comprometer-se - presidência, conselho e lideranças – com o respeito aos direitos humanos e todas as diversidades;

2. Coibir episódios de discriminação, hostilidade, humilhação, intimidação e/ou constrangimento nos ambientes de trabalho, relacionados a etnia, raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas ou intelectuais, origem social, idade, religião, dentre outras;

3. Criar um ambiente interno seguro para que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas;

4. Realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade para avaliar índices e realizar ações afirmativas;

5. Capacitar e sensibilizar, periodicamente, os colaboradores acerca das temáticas LGBTQIAP+, raça, gênero, pessoas com deficiência e imigrantes/refugiados;

6. Garantir e manter a diversidade na contratação de colaboradores, com equilíbrio nos critérios de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física/intelectual ou nacionalidade;

7. Incorporar a diversidade como um dos valores dentro do planejamento estratégico e incluir indicadores sobre o tema sempre que possível;

8. Adaptar os registros e banco de dados para coletar informações e classificações de raça e gênero;

9. Buscar garantir a representatividade de raça e gênero e a não discriminação nas contratações de fornecedores e prestadores de serviços, buscando influenciá-los em práticas de diversidade e inclusão;

10. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidades;

11. Promover e apoiar ações em prol dos direitos humanos;

12. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos humanos;

13. Criar projetos e programas conectados com as políticas e cultura, para construir processos inclusivos;

14. Valorizar a comunicação e linguagem inclusiva;

15. Promover canais de escuta ativa com o objetivo de apoiar o diálogo e coibir atitudes discriminatórias;

16. Promover e utilizar calendário e datas comemorativas que dialogam com a diversidade, especialmente difundir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

6. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Todos os Colaboradores, Gerentes de polo, Clientes e Terceiros deverão observar e zelar pelo cumprimento da presente política.

Ao Comitê de Ética caberá mantê-la atualizada de forma a garantir que quaisquer alterações sejam incorporadas à mesma.

Competirá a Compliance Officer esclarecer dúvidas relativas ao seu conteúdo e a sua aplicação, assim como organização e articulação da estratégia para atendimentos às suas diretrizes.
À comunicação caberá promover a adequada e assertiva ação cultural tanto no que se refere ao público interno e externo, buscando alinhamento da comunicação

institucional, a fim de promover a cultura da diversidade e inclusão.

Ao RH Jovem caberá criar condições para a seleção e recrutamento de pessoas em condições de diversidade ora apontadas.

6.1 Regras de Tolerância Zero

A RENAPSI não tolera práticas discriminatórias, pois são totalmente contrárias aos seus pilares e valores. Todos os incidentes serão registrados e apurados, devendo haver aplicação de penalidades a todos comprovadamente envolvidos, não importando o cargo, função, tipo de contrato ou posição na organização, no relacionamento entre colaboradores e todo o seu ecossistema.

7. PENALIDADES

Colaboradores, fornecedores e terceiros em geral que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta política, poderão relatar o fato ao Canal de Ética, que trata todas as denúncias de maneira sigilosa sigilosas, existindo a possibilidade de não identificação.

O descumprimento das diretrizes desta política ensejará a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes conforme a respectiva gravidade do descumprimento e mediante apuração interna definida pelo Manual de Compliance e investigações internas da instituição, bem como, após deliberação do Comitê de ética.

7.1 Como proceder em caso de incidente de discriminação?

Todo e qualquer incidente de discriminação deve ser repudiado por qualquer colaborador ou colaboradora, reportado de imediato aos superiores e registrado no Canal de Ética e, também, comunicado à área de Compliance para auxílio na apuração dos fatos, ainda que por denúncia sigilosa, com a devida proteção aos denunciantes e testemunhas de boa-fé.

Sem prejuízo das tratativas pela área de Compliance, o diálogo será incentivado.

7.2 Ações corretivas

Quaisquer violações e descumprimentos da presente política deverão ser comunicadas ao Canal de Ética e após apuração deste e da Área de COMPLIANCE, de acordo com a POLÍTICA DE INCENTIVO A DENÚNCIAS E NÃO RETALIAÇÃO, poderão vir sofrer as sanções disciplinares previstas na CLT, estando as seguintes punições passíveis de serem aplicadas:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão;

c) Demissão sem justa causa;

d) Demissão por justa causa;

e) Exclusão do fornecedor ou parceiro;

f) Ajuizamento de ações judiciais cabíveis.

Em todos os casos acima que envolvam colaboradores da Renapsi, o Departamento Pessoal e o Departamento Jurídico serão envolvidos para a tomada de decisões e providencias pertinentes, se os mesmos não estiverem compondo o Comitê de Ética.

No caso de uma violação a esta política ser comprovada, a Renapsi pode aplicar a ação disciplinar e/ou legal mais apropriada ao caso, levando-se em conta o tipo de atitude comissiva ou omissiva, retaliação, a exposição sofrida pelo denunciante, o tempo de duração da mesma e atos discriminatórios.

Tais medidas serão adotadas e mensuradas a fim de gerar critérios objetivos para a aplicação das penalidades acima indicadas.

8. TERMOS E DEFINIÇÕES

DIVERSIDADE: No contexto da Inclusão, Diversidade é o conjunto de inúmeras características humanas que distingue as pessoas, ao mesmo tempo em que as agrupa, a partir de aspectos biológicos, sociais, culturais entre outros. "Diversidade, portanto, é um fato social, tanto individual quanto coletivo. Versa sobre as singularidades de cada um de nós e não sobre um outro que não se encaixa nos padrões hegemônicos." Renata Andrade, Fundamentos da Gestão Inclusiva.

EQUIDADE: "Equidade é o tratamento justo, a todas as pessoas, através da identificação e eliminação de barreiras que impedem a plena participação de um grupo ou pessoa, e da promoção de facilitadores que atendam às suas necessidades específicas». Renata Andrade, Fundamentos da Gestão Inclusiva.

INCLUSÃO: "Inclusão é o processo em que todas as pessoas são respeitadas em suas especificidades e atendidas em suas necessidades, para que cada uma desenvolva ao máximo suas potencialidades e contribua conforme suas possibilidades, para o seu próprio desenvolvimento e da comunidade na qual está inserida." Renata Andrade, Fundamentos da Gestão Inclusiva.

DISCRIMINAÇÃO: Consiste numa ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, baseada em crenças, valores e interesses que geram a exclusão, humilhação, desrespeito e outras formas de violência que afetam a pessoa, a instituição, os negócios e a sociedade.

Segundo o art. 1º da Convenção n. 111 da OIT, discriminação compreende "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; (...) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou

profissão".

GRUPO VULNERÁVEL, minorizados, minorias: Conjunto ou subconjunto de pessoas com alguma condição ou característica física, social, política ou econômica específica que o coloca em maior risco de sofrer atos discriminatórios, sejam estes por ações ou omissões. Quem são: crianças e jovens, idosos, mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, pessoa em situação de refúgio, migrantes que regressam aos seus países de origem, portadores de doenças graves que possam suscitar estigma, povos indígenas, minorias étnicas, dentre outros grupos que estejam em situação de vulnerabilidade social.

ORIENTAÇÃO SEXUAL: É um padrão duradouro de atração romântica ou sexual por pessoas do sexo ou gênero oposto, do mesmo sexo ou gênero, ou de ambos os sexos ou de mais de um gênero. Por falta de conhecimento, erroneamente se diz que a homossexualidade é uma opção do indivíduo, entretanto a homossexualidade (atração afetiva, emocional e/ou sexual por pessoa do mesmo sexo/gênero) trata-se de uma orientação sexual, que pode ser exercida/vivenciada de outras formas, a exemplo da heterossexual, bissexual e assexual.

IDENTIDADE DE GÊNERO: Identidade de Gênero se traduz na percepção pessoal e própria de cada indivíduo, independentemente de sua genitália/características sexuais/órgão reprodutor. É o sentimento interno e profundo de uma pessoa sobre quem é e como ser de um gênero; o gênero com o qual se identifica.

LGBTQIAPN+: É o movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para essa população. O seu nome demonstra a sua luta por mais igualdade e respeito à diversidade. Cada letra representa um grupo de pessoas. É uma sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Poli, Não-binárias e mais.

ETNIA: Grupo identitário de mesma origem, cultura e histórica que se diferencia dos demais por suas especificidades (cultura, religião, língua (...)).

RAÇA: É um agregado de populações fenotipicamente similares duma espécie, habitando uma subdivisão da área geográfica de distribuição da espécie e diferindo taxonomicamente de outras populações dessa espécie. Uma subespécie (raça) é uma linhagem evolucionariamente distinta dentro duma espécie.

9. REFERÊNCIAS

- Código de Conduta da Renapsi;
- Legislação Anticorrupção Brasileira nº 12.846/2013;
- Decreto Regulamentador da Lei Anticorrupção – Dec. 8.420/2015; Manual orientativo do selo Pró-ética;
- Política interamericana de diversidade e inclusão.

A diversidade promove a tolerância. Quando você não encontra pessoas diferentes, não percebe coisas, não percebe o quanto tem em comum com elas.

Malala Yousafzay

demà JOVEM

by renapsi

Multiplicando oportunidades

renapsi.org.br

/renapsioficial

@renapsibr

renapsibr