

POLÍTICA DE

DIVERSIDADE e INCLUSÃO



inec

MINUTA DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

1. APRESENTAÇÃO DA POLÍTICA

ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O Instituto Nordeste Cidadania (Inec) tem a missão de promover a cidadania através de programas socioambientais e de microfinanças com o objetivo de fomentar o desenvolvimento sustentável. Logo, o INEC colabora para que a sociedade de forma relevante e concreta participe da construção de uma cultura local, regional e nacional de sustentabilidade.

O Inec tem-se relacionado durante sua trajetória com um público diverso. Isso ocorre via atendimento anual de mais de 3,6 milhões de microempreendedores e agricultores familiares, e, por projetos sociais, que promovem a inclusão, o desenvolvimento comunitário e a cidadania; nas áreas de educação, cultura e geração de renda.

Os valores organizacionais estão intimamente ligados ao fortalecimento da cultura organizacional, na busca de valorizar a diversidade, inserida no lema institucional: “INEC Feito de Gente”, estreitando laços e construindo um ambiente inclusivo, num caminho saudável e sustentável.

TEMA CENTRAIS E POSICIONAMENTO EM RELAÇÃO AOS STAKEHOLDERS

Sempre atento às demandas relacionadas a sustentabilidade, dentro de cada uma das dimensões (ambiental, social e econômica), o INEC reconhece a relevância e a urgência de se trabalhar a Diversidade e Inclusão dentro da organização, e com todos os seus *stakeholders*, para então continuar o seu trabalho de desenvolver projetos socialmente justos, ambientalmente corretos e economicamente viáveis.

Como parte da estratégia de atuação em relação à Diversidade e Inclusão, continuará a contribuir, fornecendo recursos significativos, com foco na execução de boas práticas, contemplando, os seguintes temas:

- Cultura Organizacional;
- Desenho Universal;
- Diversidade e equidade;
- Promoção da equidade de gênero;
- Promoção da equidade racial;
- Promoção dos direitos LGBTQIAP+.



2. DESCRIÇÃO DA POLÍTICA

OBJETIVOS

Os objetivos desta política de Diversidade e Inclusão são:

1. Formalizar e promover as **DIRETRIZES E COMPROMISSOS** do INEC quanto à Diversidade e Inclusão;
2. Impulsionar a **CONSCIENTIZAÇÃO** quanto ao tema da Diversidade e Inclusão;
3. Assegurar **GARANTIAS** aos públicos de interesse dessa temática dentro do INEC, especialmente àqueles que foram considerados prioritários para o desenvolvimento dos trabalhos de Diversidade e Inclusão;
4. Incentivar a implementação de **PRÁTICAS** relacionadas à promoção e valorização da Diversidade e Inclusão no INEC;
5. **VIABILIZAR A INCLUSÃO**, especialmente, por meio da construção de um INEC mais acessível a todos (as).

ABRANGÊNCIA

Esta política será implementada e aplicada no INEC na medida máxima possível e em conformidade com todas as leis, regulamentos e regras de governança aplicáveis. Irá além de promover a diversidade, gerar ganhos tangíveis e intangíveis para todas as pessoas, a sociedade, as instituições e, conseqüentemente, para todos os *stakeholders*.

A Política de Diversidade e Inclusão confere plenamente a atuação e abrangência com todos os públicos dos quais o INEC se relaciona. Nesse sentido, entende-se que esta política se valerá para:

- Diretoria;
- Conselho de Administração e Conselho Fiscal;
- Público interno do INEC, em todas as sedes e unidades de atendimentos do Instituto;
- Contribuintes;
- Financiadores;
- Beneficiários e Comunidades;
- Empresas e instituições parceiras;
- Organizações da sociedade civil (OSCs);
- Governo;
- Imprensa;
- Comunidade acadêmica.

DEFINIÇÕES CONTIDAS NA POLÍTICA

Para melhor entendimento dessa Política de Diversidade e Inclusão, bem como para um desenvolvimento eficaz do tema no INEC e com seus *stakeholders*, é oportuno apresentar algumas definições, quais sejam:

- **Diversidade:** É o conjunto de diferenças e semelhanças que caracterizam as pessoas e as tornam únicas (condição física, etnia, gênero, orientação sexual, dentre outros).
- **Inclusão:** É o conjunto de ações que garante a participação igualitária de todos na sociedade, independentemente da classe e condição social, educação, etnia, religião, idade, condição física, gênero, orientação sexual, dentre outros.
- **Equidade:** Faz referência a uma justiça natural, ou seja, consiste na disposição de reconhecer imparcialmente o direito de cada indivíduo.
- **Igualdade:** É o fato de não existir diferenças entre dois objetos ou dois indivíduos, quando estes são comparados entre si.
- **Preconceito:** é um julgamento sem conhecimento de causa;
- **Discriminação:** ato de tratar pessoas de modo diferente por diversos motivos.
- **Viés Inconsciente:** É o conjunto estereótipo, ou seja, conclusões precipitadas ou pré-definidas, que mantemos sobre diferentes grupos de pessoas a partir de situações e experiências que vivenciamos ao longo da vida.
- **LGBTQIAP+:** É uma sigla que representa uma comunidade composta pelos grupos sociais de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, Intersexo, Assexual, Panssexual e o sinal “+” representando outros grupos de variações de sexualidade e gênero. É um movimento de cunho social que defende a Diversidade, e busca mais representatividade e direitos para essa comunidade.
- **PCD:** É a sigla para a expressão: Pessoas com Deficiência.
- **Racismo:** É o conjunto de teorias e crenças que estabelecem uma hierarquia entre diferentes raças e etnias.
- **LGBTQIAP+FOBIA:** uma aversão irreprimível, repugnância, medo, ódio, preconceito que algumas pessoas nutrem contra os homossexuais, lésbicas, bissexuais, assexuais, pansexuais, transexuais, transgêneros e travestis
- **Assédio:** é caracterizado por comportamentos abusivos e humilhantes frequentes, expressos por gestos, palavras e atitudes que prejudiquem a integridade física e mental do empregado. Também pode ser verificado por cobrança de metas abusivas por parte de superiores hierárquicos;
- **Ageísmo:** refere-se essencialmente às atitudes que os indivíduos e a sociedade têm frequentemente com os demais em função da idade, enquanto a discriminação por idade descreve a situação em que a idade é o fator decisivo.
- **Gordofobia:** é a aversão à gordura e as pessoas que estão acima do peso, fazendo com que se sintam inferiores aos outros.



- **Capacitismo:** é a discriminação de pessoas com deficiência, sua tradução para o inglês é *ableism*. O termo é pautado na construção social de um corpo padrão perfeito denominado como “normal” e da subestimação da capacidade e aptidão de pessoas em virtude de suas deficiências.
- **Racismo Estrutural:** É o termo utilizado para reforçar a existência de sociedades estruturadas em relações de discriminação, que privilegiam ou negligenciam os indivíduos baseadas em características como cor da pele, religião, características culturais, dentre outras.
- **Orientação sexual:** refere-se à atração emocional, afetiva ou sexual que uma pessoa sente por outra de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero.
- **Identidade de gênero:** é a experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre escolha, envolver a modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos, ou cirúrgicos, por exemplo. Além disso, pode envolver outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos.
- **Ações Afirmativas:** São medidas especiais de políticas públicas e/ou ações privadas de cunho temporário, ou não. Tais medidas pressupõem uma reparação histórica de desigualdades e desvantagens acumuladas e vivenciadas por um grupo racial ou étnico, de modo que essas medidas aumentam e facilitam o acesso desses grupos, garantindo a igualdade de oportunidade.

PRINCÍPIOS

Os princípios desta Política de Diversidade e Inclusão se alinham ao direcionamento estratégico do INEC, aos temas e públicos priorizados para os trabalhos relacionados à Diversidade e Inclusão, bem como aos valores do Instituto. Esses estão descritos a seguir.

VALORIZAÇÃO DA PLURARIDADE DE IDENTIDADES

O INEC é feito de gente diversa. Atualmente, existem unidades de atendimentos em diversos estados do Brasil. Atuando em diferentes espaços, culturas e histórias. A Diversidade permeia o ambiente interno e externo de forma transversal e tem-se como princípio a valorização da pluralidade dessas identidades, que torna a instituição ainda mais forte.

PROMOÇÃO ATIVA DOS DIVERSOS GRUPOS SOCIAIS

A promoção ativa dos diversos grupos sociais que formam o ambiente diverso da instituição, o reconhecimento e o impulsionamento da representatividade desses grupos contribuem para um ambiente mais inclusivo, inovador e transformador.

RESPONSABILIDADE E INTEGRAÇÃO SOCIAL COM OUTRAS POLÍTICAS E MOVIMENTOS

Preza-se pela integração social com os beneficiários e com outras políticas e movimentos da Diversidade e Inclusão, reafirmando a responsabilidade com essas causas. As ações de Diversidade e Inclusão devem sempre considerar as suas contribuições para a inclusão social e também para as diferentes políticas e movimentos existentes e desenvolvidas no território de atuação.

GARANTIA DOS VALORES ÉTICOS

Ressalta-se o compromisso com a garantia de valores éticos em todas as relações, especialmente quanto ao planejamento e implementação de práticas relacionadas à Diversidade e Inclusão. Preza-se pelo respeito e repudia-se qualquer ato de discriminação praticados interna ou externamente, envolvendo qualquer *stakeholder*.

VALORIZAÇÃO E RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E A SAÚDE

Manter um ambiente que respeite a diversidade e valorize o ser humano na sua vida profissional e pessoal para promoção da saúde física, emocional e psicológica.

DIRETRIZES E COMPROMISSOS

Diante dos objetivos e princípios desta Política de Diversidade e Inclusão, bem como considerando todo o direcionamento estratégico e a identidade organizacional, firma-se por meio desta Política, os seguintes compromissos:

PROCESSOS SELETIVOS INCLUSIVOS

Tem-se como compromisso realizar etapas dos nossos processos seletivos de forma inclusiva. Haverá a busca constante pelo cumprimento do que estabelece esta Política de Diversidade e Inclusão. Serão feitas ações inclusivas na descrição das vagas ofertadas, nos meios de divulgação que constam as vagas disponíveis e nas entrevistas de maneira a estimular oportunidades de inclusão a todas as pessoas de diferentes grupos sociais.

FORMAÇÃO DE LÍDERES INCLUSIVOS

Tem-se como compromisso a formação de líderes inclusivos, que serão atores essenciais na implementação desta Política de Diversidade e Inclusão. Nesse sentido, será realizado um trabalho de sensibilização e capacitação das lideranças quanto à temática da Diversidade e Inclusão, possibilitando que as lideranças sejam verdadeiras disseminadoras desse tema dentro do INEC, e colaborem para que as ações planejadas e implementadas sejam executadas de forma eficaz e contínua, alcançando todos os colaboradores.

TREINAMENTOS

Tem-se como compromisso a capacitação de colaboradores quanto à temática da Diversidade e Inclusão. Em busca de promover uma sensibilização, e consequente conscientização, sobre essa temática, visando estabelecer um processo de melhoria contínua das práticas de Responsabilidade Social, relacionadas com esse tema, que são planejadas e implementadas na organização, com o compromisso de realizar de forma contínua e inclusiva capacitações e palestras que assegurem o conhecimento de fundamentos para construção de um ambiente de trabalho aberto ao diálogo, e cada vez mais diversos e inclusivo.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Partindo do pressuposto de que a Diversidade e Inclusão têm como pilar, para sua correta implementação, o repasse das informações de forma assertiva e transversal aos *stakeholders*, respeitando suas características e necessidades, temos como compromisso de evoluir com uma comunicação mais inclusiva, por meio da implementação de adaptações em nossos meios de comunicação interno e externo para ampliar o alcance do repasse das informações.

3. GESTÃO DE SUSTENTABILIDADE DA POLÍTICA

DEFINIÇÃO DE RESPONSABILIDADES E GOVERNANÇA DA POLÍTICA

A Gestão da Política de Diversidade e Inclusão do INEC e a verificação de sua eficácia de aplicação poderão ser observadas por meio de gestão e do cumprimento do plano de trabalho estabelecido de boas práticas em Diversidade e Inclusão. Além disso, poderá ser observada também por meio da contribuição ao atendimento da Agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS, evidenciada no Gráfico de Impacto dos ODS, disponível no Anexo 05 dessa política.

A revisão da Política de Diversidade e Inclusão bem como do Posicionamento Oficial da organização (Anexo 04 dessa política) para o tema Diversidade e Inclusão, ocorrerá sob demanda específica ou ainda mediante revisão da estratégia do INEC.



Públicos	Papeis e Responsabilidades
DIRETORIA E CONSELHO	<p>Garantir que o programa esteja alinhado aos valores, às estratégias de atuação, bem como ao seu Código de Ética;</p> <p>Orientar o desenvolvimento da estratégia e metas de Diversidade e Inclusão;</p> <p>Validar e aprovar os conteúdos da Política de Diversidade e Inclusão e do Posicionamento Oficial da organização quando existir possíveis revisões;</p> <p>Identificar pontos de melhoria e atualização na Política e Posicionamento Oficial da organização;</p> <p>Analisar a viabilidade das ações propostas pelo Comitê de Diversidade e Inclusão, e se elas estão em consonância com o orçamento, estratégia e os valores institucionais.</p>
GERÊNCIA DH	<p>Garantir a aplicação desta política e zelar pelo cumprimento de seus princípios em todas as suas decisões, apoiando a implantação das iniciativas planejadas, facilitando as ações relacionadas a sua área, e incentivando a formação de líderes que valorizem a Diversidade e a Inclusão no atendimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 (igualdade de gênero), 8 (trabalho decente e crescimento econômico) , 10 (redução das desigualdades), 16 (paz, justiça e instituições eficazes) e 17 (parcerias e meios de implementação), contribuindo assim para a Agenda 2030.</p> <p>Gerenciar o regimento interno do Comitê de Diversidade e Inclusão;</p> <p>Avaliar o impacto da Diversidade em cada decisão e trabalhar para ativamente construir uma equipe diversa e inclusiva;</p> <p>Promover e Sensibilizar um ambiente de trabalho inclusivo onde as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e com suporte para ter o melhor desempenho;</p> <p>Apoiar na resolução de dúvidas e condutas relacionadas ao meio jurídico, nas situações envolvendo os temas de Diversidade e Inclusão da Organização incluindo o posicionamento da Empresa frente ao tema e seus públicos de interesse.</p>
GERÊNCIA SOCIOAMBIENTAL E DE COMUNICAÇÃO;	<p>Discutir e promover a evolução da agenda de Diversidade dentro do INEC, atuando com temas e públicos específicos que foram priorizados pela Organização, por meio da implementação de uma comunicação transversal e inclusiva;</p> <p>Disseminar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS e seus indicadores, na colaboração ao atendimento das metas estabelecidas na Agenda 2030 para os ODS 5,8,10, 16 e 17;</p> <p>Reportar a diretoria sobre o progresso da estratégia de comunicação da Diversidade, bem como sua eficácia, e iniciativas de Inclusão relacionadas.</p>



<p>AUDITORIA, MONITORAÇÃO E COMITÊ DE ÉTICA</p>	<p>Garantir que o assédio e a discriminação não sejam tolerados no local de trabalho, bem como assegurar que, caso ocorra qualquer desvio de conduta que implique no descumprimento do que estabelece essa Política de Diversidade e Inclusão, sejam tomadas as devidas providências, conforme o que estabelece o Código de ética do INEC.</p>
<p>COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	<p>Analisar e abordar assuntos que representam riscos ou tenham impacto direto nos resultados do Instituto e no relacionamento com <i>stakeholders</i>, como foco nos temas relacionados à Diversidade e Inclusão;</p> <p>Preservar a imagem positiva da organização em relação às práticas de Diversidade e Inclusão;</p> <p>Acompanhar o cumprimento das estratégias organizacionais de Diversidade e Inclusão, verificando a contribuição para a Agenda 2030 da ONU.</p> <p>Cumprir com os direcionamentos da Política de Diversidade e Inclusão e o posicionamento da Política Institucional frente ao tema, promovendo seu entendimento e compreensão junto as práticas e procedimentos de gestão do INEC.</p> <p>Realizar a revisão da Política de Diversidade e Inclusão e do Posicionamento oficial sobre Diversidade e Inclusão, quando necessário;</p> <p>Acompanhar a estratégia de implantação das ações de Diversidade e Inclusão, contribuindo para o desenvolvimento das atividades, propondo melhorias e de forma efetiva, promovendo os melhores resultados no desempenho das ações propostas;</p> <p>Zelar pela gestão da agenda de Diversidade e Inclusão e pelo bom andamento dos projetos e planos de ação voltados ao tema;</p> <p>Dar suporte ao DH na construção do relatório anual do programa de Diversidade e Inclusão para apreciação e aprovação da Diretoria do INEC.</p>
<p>LIDERANÇAS</p>	<p>Garantir condições para o engajamento das equipes com os temas de Diversidade e Inclusão e para o cumprimento das diretrizes desta política.</p>
<p>COLABORADORES E DEMAIS ESTRUTURAS CORPORATIVAS</p>	<p>Responsabilizar-se por seus próprios comportamentos e contribuições;</p> <p>Contribuir para uma cultura onde as diferenças individuais são compreendidas e respeitadas e valorizadas;</p> <p>Ajudar a construir um local de trabalho onde as pessoas se sintam seguras;</p> <p>Agir com respeito e integridade de acordo com o Código de Ética da INEC;</p> <p>Desenvolver suas atividades e responsabilidades com simplicidade, respeitando e seguindo as diretrizes previstas nesta Política;</p>

Estimular um ambiente de trabalho e de relacionamento com nossos diferentes públicos que valorize a diversidade, seja inclusivo, respeitoso e acessível. Espera-se que cada integrante dos postos de trabalho e demais estruturas corporativas colabore com as ações realizadas pelo INEC neste sentido;

Evitar incidentes de desrespeito, assédio e discriminação. As situações contrárias à valorização da Diversidade e Inclusão devem ser resolvidas por meio de canal de ética e diálogo franco e aberto entre as pessoas direta ou indiretamente envolvidas, tendo as lideranças e gestores, responsabilidades para com o encaminhamento das soluções e o monitoramento destas questões, de modo a garantir o aprendizado e o crescimento pessoal e profissional dos envolvidos.

DESVIOS DE CONDUTA

Caso ocorra situação que não esteja em concordância com os princípios e as diretrizes da Política de Diversidade e Inclusão descrita nesse documento e/ou do Código de Ética do INEC, especialmente no que se refere a qualquer tipo de ato preconceituoso ou discriminatório, envolvendo colaboradores, beneficiários, fornecedores ou parceiros, o Canal de Ética deverá ser acionado, para que a infração seja devidamente registrada e avaliada, por meio de processo pré-definido.

É válido ressaltar que o setor de Auditoria, monitoração e o comitê de ética irão atuar de forma transversal, junto a todos esses registros envolvendo qualquer *stakeholder* do INEC, para contribuir com o adequado cumprimento integral do que estabelece a Política de Diversidade e Inclusão e no Código de Ética. Sendo responsável pela apuração das evidências e andamento do processo investigativo referente a denúncia realizada. O INEC assegura que todas as denúncias realizadas são sigilosas, e ainda que os envolvidos desejem se identificar, suas identidades permanecerão em sigilo.

Por fim, a aplicação de medidas disciplinares por infrações qualificadas a essa Política de Diversidade e Inclusão, assim como a outras Políticas Internas do INEC, será executada pelo setor de Comitê de Ética, observadas as disposições da legislação trabalhista vigente, sanções contratuais previstas e disposições em normas coletivas de trabalho, caso existam.

REFERÊNCIAS:

- Código de Conduta INEC;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Lei nº 9.029 - Combate à Discriminação;
- Lei nº 8.213/91 – Pessoas com Deficiência;
- Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão;
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas);
- Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

