

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, GÊNERO E INCLUSÃO

Versão 1.0

Data de criação: 13/02/2020

Data de atualização: 27/09/2022

SUMÁRIO

1. OBJETIVOS.....	1
2. ESCOPO	1
3. DEFINIÇÕES.....	1
4. PRINCÍPIOS	5
5. COMPROMISSOS DO ICV	5
5.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	5
5.2. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA.....	6
5.3. CAPACITAÇÃO	6
5.4. REMUNERAÇÃO	7
5.5. RECURSOS HUMANOS	7
5.6. CULTURA ORGANIZACIONAL	8
6. RESPONSABILIDADES.....	8
6.1. DOS COLABORADORES	Erro! Indicador não definido.
6.2. DAS COORDENADORAS E COORDENADORES.....	9
7. ATUALIZAÇÃO	9
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS	Erro! Indicador não definido.

A Política de Diversidade, Gênero e Inclusão é o instrumento que afirma o comprometimento do Instituto Centro de Vida (ICV) com o respeito à vida e à dignidade de todas as pessoas, considerando todas as manifestações das diferenças, nos gêneros e orientações sexuais, nas raças e etnias, nas religiões, nas culturas, nas convicções políticas, entre outras.

1. OBJETIVOS

Reafirmar o compromisso do ICV de contribuir para a eliminação de todas as formas de desigualdade, violência e discriminação no ambiente de trabalho institucional.

Estabelecer os princípios orientadores e os requisitos obrigatórios para promover a equidade, diversidade e inclusão

Estabelecer os princípios orientadores e os requisitos obrigatórios para promover equidade entre pessoas de grupos sociais de minoria em acesso e garantia de direitos sociais, como pessoas de cor e LGBTQIA+

Estabelecer os princípios orientadores e os requisitos obrigatórios para promover igualdade de gênero e empoderamento de mulheres, pessoas transgênero e travestis do ICV.

Estabelecer os princípios orientadores e os requisitos obrigatórios para garantir efetivamente um ambiente de trabalho no ICV receptivo à diversidade.

2. ESCOPO

Esta política se aplica a todas as pessoas colaboradoras do ICV.

3. DEFINIÇÕES

Diversidade: Termo utilizado para descrever as diferenças e a singularidade de todas as pessoas - inclui habilidades, conhecimentos, experiências e perspectivas de indivíduos e grupos. Pode se referir a características demográficas, sociais e culturais, como idade, sexo, raça, identidade de gênero,

orientação sexual, religião, origem nacional ou origem social. A diversidade também pode ser reconhecida por características pessoais, como deficiência, condição médica, gravidez e qualquer outra característica de um indivíduo.

Equidade: O princípio de que as políticas, processos e práticas devem ser aplicados de forma justa e reconhecer as necessidades individuais.

Inclusão: A prática de incluir todos os intervenientes em contextos organizacionais. Pessoas de diferentes grupos são aceites, acolhidas e autorizadas a expressar-se e a desenvolver um sentimento de pertença. Trata-se de proporcionar oportunidades às pessoas de acordo com os seus conhecimentos, aptidões e capacidades, e dar-lhes acesso a recursos que lhes permitam participar.

Interseccionalidade: Um termo utilizado em sociologia e pensamento político que se refere à situação de pessoas que sofrem várias formas de estratificação, dominação ou discriminação numa sociedade ao mesmo tempo. É a combinação de opressões relacionadas com uma ou mais dimensões da diversidade e outras características pessoais que fazem parte da identidade de uma pessoa. Estas dimensões de diversidade e características pessoais intersectam-se, de modo que cada uma está relacionada com as outras, e influenciam as experiências de vida e de trabalho de uma pessoa.

Gênero: refere-se aos papéis, comportamentos, atividades e atributos construídos socialmente em determinadas sociedades e em determinados períodos históricos, atribuídos às pessoas. O gênero faz parte de um contexto sociocultural mais amplo, incluindo classe, raça, nível de pobreza, grupo étnico, orientação sexual e idade, e também se refere às relações entre entes. Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre pessoas não binárias, mulheres e homens cis e trans, em responsabilidades atribuídas, atividades realizadas, acesso e controle de recursos, bem como oportunidades de tomada de decisão. Assim como, em outras sociedades, menos predominantes, existem outras definições de desempenho de gênero. Por exemplo: Alguns povos indígenas norte-americanos atribuem diversas construções sociais ao gênero “Dois-espíritos”; ou na Índia, por

exemplo, dentro da comunidade religiosa hinduísta, são consideradas “Hijras” pessoas transfemininas que em paralelo com a América-Latina e Espanha chama-se de “Travestis”, uma comunidade marginalizada com acesso restrito à diversos direitos sociais como a escola e trabalho digno devido às construções sociais estruturais de cada região.

Identidade de Gênero: Gênero com o qual o indivíduo se identifica independentemente do gênero que lhe é imposto ao nascimento. É importante reforçar que pessoas intersexuais¹ podem nascer com inúmeras “mutações” cromossômicas e/ou genitais que fogem dos padrões “macho-fêmea”, “XX-XY”, “pênis-vagina”, o que torna a binaridade biológica tão volúvel quanto a binaridade de gênero.

Equidade de Gênero: O princípio da equidade visa garantir que independentemente de seu gênero, todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades para se desenvolver, com suas ações e opiniões sendo valorizadas igualmente. A equidade de gênero engloba uma compreensão formal, isto é, a garantia em lei que todas as pessoas devem receber um tratamento igualitário; e uma compreensão material, que abrange a ideia de que pessoas de gêneros distintos são diferentes e que as suas particularidades devem ser levadas em conta na garantia dos seus direitos e oportunidades.

Cisgênero e Transgênero: Para compreender melhor a definição de cisgênero e transgênero, deve-se analisar a origem etimológica destes prefixos: **Cis** significa “do mesmo lado” ou “ao lado de”, em latim. Ou seja, esse termo faz referência à, o que até poucas décadas atrás, considerava-se “concordância da identidade de gênero do indivíduo com a sua configuração hormonal e genital de nascença”; **Trans** significa “do outro lado”, ou “através”, “além”. Em suma, Pessoas Transgênero e Travestis não se identificam com o gênero que lhes foi imposto ao nascimento.

¹ Este é o termo correto para se referir às pessoas que nascem com essa condição biológica. É importante distingui-lo de “hermafrodita”, um termo da Biologia e Medicina utilizado para se referir aos animais irracionais que apresentam dois sistemas reprodutores em um mesmo organismo.

Pessoas Transgênero e Travestis: Considerando que diversas terminologias são atribuídas às pessoas Trans por diferentes estudiosos e com base em autoidentificação como: “Transexual”, “Transgênero”, “Trans Mulher e Trans Homem”, “Transfeminina e Transmasculino”, “Homem e Mulher Trans”, “Transvestigênera”, “Travesti”, “Trans Não-Binárias”, “Gênero Fluido”, “Agênero”, “Hijras”, “Dois-Espíritos”, etc, iremos nos referir, neste documento, à esta categoria de pessoas como “Transgênero e Travestis”, justificando tal escolha como ferramenta de respeito à relativas identidades de gêneros e visibilidade à categoria “Travesti”, visando contribuir para com a desestigmatização social da população em questão.

Pessoas Não-Binárias: São pessoas não-cisgênero que não se identificam com o gênero que lhes foi imposto ao nascimento (Ex: Macho – Homem) e nem com o gênero oposto (Mulher). A Não-Binaridade se assimila à Intersexualidade (sexo) quando tratamos de gênero, pois esta é relativa, basicamente, é a definição de que há um gênero para cada ser humano na terra, relativo, individual e específico. Para compreender melhor o conceito é preciso pesquisá-lo à fundo pela densidade do assunto. É comum identificar a não-binaridade utilizando um esquema de paleta de cores (Por ex: “Eu me encontro na zona cinza-escura da não binaridade” etc).

Intersexo: Pessoas cujos cromossomos e/ou genitálias não se enquadram no conceito Binário “Fêmea” ou “Macho”. Estas pessoas podem nascer com cromossomos XXXY, XYY, XXY, com ambas genitálias, com pênis e útero, com vagina e sem útero, pessoas com ginecomastia. etc. Difere-se de “Hermafrodita”, termo utilizado erroneamente por séculos para se referir à estas pessoas. Hoje, esse termo é utilizado para se referir apenas aos animais irracionais que se reproduzem sozinhos.

Binário: Binário são dois extremos opostos. Quando se trata de gênero, refere-se à “Homem” e “Mulher”, quando se trata de sexo, “Macho” e “Fêmea”, e assim sucessivamente.

Raça: Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas e culturais em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e

decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico e deve ser revisto conforme a necessidade. Para o objetivo deste documento, podemos entender raça como um constructo social, usado para distinguir um grupo de pessoas em termos de uma ou mais características físicas (fenotípicas) consideradas socialmente significativas.

PCDs: Pessoas Com Deficiência. Identifica as pessoas que tenham algum tipo de deficiência, podendo ser deficiências de padrão genético (de nascimento) ou adquiridas ao longo da vida.

4. PRINCÍPIOS

São princípios norteadores desta Política de Diversidade, Gênero e Inclusão:

- Respeito à liberdade;
- Estímulo ao pluralismo de ideias e de conhecimentos;
- Garantia de valores éticos e humanísticos;
- Promoção do respeito mútuo e da igualdade de oportunidades perante à diversidade.
- Reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia.

5. COMPROMISSOS DO ICV

5.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O ICV garante um tratamento justo durante todo o processo de recrutamento, especialmente no que diz respeito a:

- Garantir que os anúncios de emprego sejam relevantes e não discriminatórios (em termos de conteúdo, linguagem, idioma e imagens) e os processos ofereçam melhores chances de participação e acessibilidade;

- Selecionar pessoas a partir de avaliação idônea, respeitando os princípios desta política, fazer perguntas justas, objetivas e baseadas em competências durante as entrevistas; com atenção a não reprodução de estereótipos, atitudes discriminatórias e discursos normativos com relação à sexualidade, identidade de gênero, raça, religião ou outros determinantes sociais para preconceitos;
- Adoção e adesão de nome social, no caso de pessoas transgênero e travestis, independentemente de haver retificação formal em seu documento civil, e promessa de confidencialidade quanto ao nome civil desta(s).

5.2 DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

O ICV se compromete a:

- Reconhecer desigualdades geográficas e históricas, garantindo que grupos socialmente discriminados tenham apropriado acompanhamento e investimento para mobilidade de carreira;
- Fortalecimento de ações específicas para grupos socialmente discriminados em cargos de liderança;
- Investir na formação de mulheres cis, transgênero e travestis para o exercício gerencial;
- Estimular a ascensão a cargos de coordenação de forma equitativa entre diferentes identidades de gênero, sexualidades, raças e formas de deficiência.
- Buscar o equilíbrio de gênero, sexualidade, raça e formas de deficiência na composição da coordenação.

5.3 CAPACITAÇÃO

O papel da capacitação é melhorar o desempenho no trabalho, desenvolver habilidades e preparar pessoas colaboradoras para outros papéis e responsabilidades. As decisões sobre o apoio financeiro

à capacitação serão baseadas no planejamento de desenvolvimento individual (PDI) e considerando-se questões sociais conforme os princípios desta política. É fundamental reconhecer desigualdades estruturais e históricas, e considerar ações de reparação, incentivando e financiando de forma diferenciada o desenvolvimento de carreira de mulheres, pessoas transgênero e pessoas negras.

5.4 REMUNERAÇÃO

No ICV, a remuneração das pessoas colaboradoras é baseada na **Política e Diretrizes para a Gestão de Cargos e Salários**. O ICV deve monitorar sua grade salarial e programas de benefícios, aplicando diferentes recortes, para garantir que haja equidade nas práticas de remuneração.

5.5 RECURSOS HUMANOS

O ICV se compromete a:

- Afastamento maternidade/paternidade especial em caso de nascimentos prematuros que necessitem de hospitalização, considerando o fator “autoidentificação” no caso de pessoas transgênero e travestis que possam vir a ter filhos;
- Cultivo de um ambiente convidativo para que as lactantes possam colher, armazenar o leite materno ou amamentar durante o horário de trabalho;
- Ampliação do prazo de licença paternidade para 150 dias consecutivos, considerando o fator “autoidentificação” no caso de pessoas transgênero e travestis que possam vir a ter filhos;
- Disponibilização de um canal confiável para denúncias de práticas discriminatórias;
- Flexibilidade para que pessoas colaboradoras possam levar suas crianças para o ambiente de trabalho, inclusive em viagens, quando não houver outra opção viável;

- Criar ambientes de recreação e cuidado para crianças em atividades extraordinárias para permitir que as pessoas colaboradoras possam contribuir com a ação estando com suas crianças.
- Estabelecer uma infraestrutura acessível para as pessoas colaboradoras PCDs e em atendimento às regras perante à legislação.

5.6 CULTURA ORGANIZACIONAL

- Visibilizar a diversidade nas campanhas e redes sociais do ICV;
- Desenvolver atividades de sensibilização e campanhas internas sobre diversidade, equidade e inclusão;
- Levar aos projetos do ICV, quando oportuno, a discussão acerca da promoção da diversidade, equidade e inclusão.

6. RESPONSABILIDADES

6.1 DAS PESSOAS COLABORADORAS

As pessoas colaboradoras do ICV são responsáveis por:

- Respeitar a dignidade e a diversidade de todas as pessoas;
- Criar um ambiente inclusivo, livre de discriminação, assédio e intimidação;
- Conhecer seus próprios preconceitos velados (e estruturais) e como estes afetam sua capacidade de valorizar a diversidade de vivências e saberes.

6.2 DAS PESSOAS COORDENADORAS

As pessoas que ocupam cargos de coordenação no ICV são responsáveis por:

- Garantir que as decisões relacionadas a processos seletivos, análise de desempenho, desenvolvimento de carreira e remuneração estejam livres de discriminação;
- Proporcionar um ambiente de trabalho agradável e confortável para pessoas colaboradoras com necessidades especiais;
- Criar um ambiente de trabalho inclusivo e seguro em que sejam respeitadas e valorizadas as perspectivas de todas as pessoas da equipe;
- Incentivar as pessoas colaboradoras a construir soluções compartilhadas, fazer sugestões e dar opiniões;
- Reconhecer privilégios, colocando esforços que possam equalizar o acesso à formação e oportunidades dentro das equipes;
- Cultivar uma cultura de respeito entre todas as pessoas nas atividades internas e externas do ICV;
- Abordar adequadamente qualquer pessoa colaboradora que apresente um comportamento contrário a esta ou outras políticas relacionadas à equidade de gênero, diversidade e inclusão.

7. ATUALIZAÇÃO

A Política Diversidade, Gênero e Inclusão deverá ser revista, avaliada e atualizada a cada três anos ou sempre que algum fato relevante motive sua revisão antecipada.