

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

HISTÓRICO			
PÁGINA	RESUMO DA MUDANÇA	DATA	RESPONSÁVEL
-	-	-	-

1.0 APRESENTAÇÃO

Através do “Pacto Global”, lançado pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2000, as instituições foram conclamadas a alinharem suas estratégias e operações aos “Dez Princípios Universais”, nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e a desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos atuais desafios da sociedade. No ano de 2004 em uma publicação do “Pacto Global” o secretário da ONU Kofi Annan utilizou pela primeira vez o termo ESG (Environmental, Social and Governance. Traduzindo para português: Ambiental, social e governança) – para se referir às práticas ambientais, sociais e de governança da organização.

No mundo atual, no qual as instituições são acompanhadas de perto pelos seus diversos stakeholders, ESG é a indicação de solidez, custos mais baixos, melhor reputação e maior resiliência em meio às incertezas e vulnerabilidades. O entendimento e a aplicabilidade de critérios ESG pelas instituições brasileiras é, cada vez mais, uma realidade, que se materializa através de ações das organizações que impactam o Meio Ambiente e a Sociedade no tocante à Transparência, Identificação de Risco e Responsabilidade Socioambiental.

Ao longo de oito décadas de existência a Instituição cresceu consolidando cada vez mais um modelo voltado para a sustentabilidade em benefício daqueles que necessitam, referendando o seu importante papel na sociedade, bem como o impacto positivo que promove na relação com todos os seus stakeholders, fomentando a cultura de respeito pelo ser humano em todas as atividades e dimensões.

Objetivando a sistematização, acompanhamento e aperfeiçoamento das práticas ESG da Instituição, foram constituídos grupos de trabalho (GT's): Ambiental, Suprimentos, Governança, Capacitação, Trabalhadores, Clientes, Comunidade, cabendo a este último trabalhar os temas relacionados à diversidade, equidade e inclusão.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Setor(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			1/9

Nessa perspectiva, a presente política é o resultado de um processo de construção coletiva que consolida e concretiza o legado do Professor José Silveira, um visionário à frente do seu tempo, educador social e líder servidor; que sempre defendeu o respeito à diversidade, o combate ao preconceito e à discriminação, como elementos fundamentais nas relações entre os seres humanos:

“Rompamos, por fim, uma vez por todas, os preconceitos de cor, de raça, de credo, de atitudes filosóficas e políticas, procurando descobrir em meio das discordâncias e oposições, o elo que nos aproxima e que nos une como seres iguais dentro da família humana.” (SILVEIRA, José. Colcha de Retalhos. Salvador: Edição do autor, 1990).

Assim, apresentamos essa política, produto de uma construção dos membros do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, da iniciativa e apoio da alta gestão, como um instrumento do empenho institucional no enfrentamento das relevantes questões aqui disciplinadas.

COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS

• 8.1 Combate à Discriminação e ao Preconceito

- Atuar no acompanhamento das questões relacionadas à diversidade, equidade e inclusão, por meio de sistemas e mecanismos, voltados à prevenção, apuração e combate quaisquer práticas de preconceito e discriminação.

8.2. Compromisso 2: Impulsionar e Apoiar Ações em DEI

- Assegurar o compromisso e envolvimento da alta direção, dos demais níveis de liderança e do contingente de colaboradores(as), estagiários(as), clientes, parceiros(as) e fornecedores(as) da Instituição;
- Incentivar e apoiar as ações do Comitê e dos Grupos de Trabalho em DEI, proporcionando as condições necessárias para o bom desempenho dos grupos em seus papéis e responsabilidades.

• 8.3. Compromisso 3: Aprendizagem Contínua

- Sensibilizar e capacitar continuamente os *stakeholders*, acerca da diversidade, equidade e inclusão, de modo a trazer os temas para a rotina de comunicação junto ao público interno e externo.

• 8.4. Compromisso 4: Comunicação

- Assegurar a diversidade nas ações de comunicação interna e externa e de suas iniciativas.

• 8.5. Compromisso 5: Ações Sociais e Assistenciais em Saúde e Meio Ambiente

- Fomentar iniciativas sociais e assistenciais em saúde e meio ambiente, alinhado ao propósito da Instituição e às questões da diversidade.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Setor(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			2/9

• **8.6 Compromisso 6: Gestão com Transparência**

- Monitorar, relatar e dar publicidade ao acompanhamento das ações e práticas DEI, por meio de pesquisas, indicadores, relatórios e produção de conhecimento.

• **8.7. Compromisso 7: Posicionamento e Parcerias**

- Dar transparência aos posicionamentos e orientações institucionais, visando proporcionar um ambiente de respeito, inclusão, acolhimento e equidade;
- Fortalecer as redes de apoio para as ações promotoras da diversidade e estimular os fornecedores para adoção de práticas em DEI.

• **8.8. Compromisso 8: Acessibilidade**

- Fomentar a acessibilidade seja nos âmbitos das tecnologias assistivas, de comunicação e de informação;
- Possibilitar a participação plena e efetiva das pessoas nos espaços e nas relações.

2.0 OBJETIVO

Consolidar a divulgação e a implementação das diretrizes gerais relacionadas aos temas de diversidade, equidade e inclusão na Fundação José Silveira, além de conferir transparência aos posicionamentos e orientações institucionais em relação a esses temas de modo a proporcionar um ambiente de respeito, inclusão, acolhimento e equidade.

3.0 APLICABILIDADE

Fundação José Silveira

4.0 DEFINIÇÕES, CONCEITOS E SIGLAS

DEI: Diversidade, Equidade e Inclusão

Colaboradores(as): Utilizada em seu sentido mais amplo para se referir tanto aos empregados da Instituição, quanto aos membros do seu conselho de curadores, membros do corpo clínico, prestadores de serviços, terceirizados ou não, estagiários, doadores, voluntários, pacientes, acompanhantes.

Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão: Comitê estratégico responsável pela proposição, articulação e monitoramento das iniciativas DEI, garantindo a disseminação e evolução da cultura inclusiva na Instituição.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Setor(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			3/9

Direitos Humanos: Direitos naturais garantidos a todo e qualquer indivíduo, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, idioma, religião, situação econômica, classe social, posicionamento político ou qualquer outra condição, relacionados à garantia de uma vida digna a todos os seres humanos, a exemplo do direito à vida e à liberdade, direito à integridade física, direito à dignidade, direito de opinião e expressão, direito ao trabalho e direito à educação, dentre outros.

Discriminação: Ato que viola o princípio da igualdade em relação a uma pessoa ou grupo de pessoas, seja por questões raciais, de gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, idioma, religião, situação econômica, deficiência, posicionamento político ou qualquer outro aspecto.

Diversidade: Conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, de ideias, de elementos, dentre outras, que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular, a exemplo de raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, religião, situação econômica, deficiência, posicionamento político, ideais, etc.

Equidade: Respeito à igualdade de direitos, observando-se os critérios de imparcialidade e justiça.

Etnia: Grupo de indivíduos culturalmente homogêneo, que compartilham origem, costumes, tradições, idioma, religião, crenças, tradições, comportamento, região geográfica, dentre outros.

Expressão de gênero: Como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do seu nome, da vestimenta e acessórios, dos estilos de cabelo, dos comportamentos, da voz, da forma de falar, da linguagem corporal e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas.

Identidade de gênero: Gênero com o qual uma pessoa se identifica, se percebe, se entende e se apresenta para si e para as demais pessoas, independente das características biológicas de seus corpos, podendo ter a identidade de gênero de mulher, de homem, como uma mescla de ambos ou outras (como não-binária ou agênero), não estando condicionada à aprovação de terceiros.

Inclusão: Conjunto de ações que garantem a integração dos membros da sociedade que enfrentam barreiras, permitindo que todos tenham o direito de integrar e participar das várias dimensões de seu ambiente, sem sofrer qualquer tipo de discriminação e preconceito.

Pessoa com deficiência (PcD): Aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Princípios Universais: Princípios estabelecidos no Pacto Global da ONU, quais sejam: 1. Proteção aos direitos humanos; 2. Não participação em violações desses direitos; 3. Apoio à liberdade de associação e à negociação coletiva; 4. Eliminação do trabalho escravo; 5. Abolição efetiva do trabalho infantil; 6. Fim da discriminação no emprego; 7. Abordagem preventiva quanto aos desafios ambientais; 8. Promoção da responsabilidade ambiental; 9. Incentivo à difusão de tecnologias sustentáveis; 10. Combate à corrupção.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Sector(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carrmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			4/9

Raça: Conceito que obedece a diversos parâmetros para classificar diferentes populações de uma mesma espécie biológica de acordo com suas características genéticas ou fenotípicas.

Representatividade: Representação de determinado segmento ou grupo dentro da sociedade.

Stakeholders: Palavra derivada do inglês que significa “partes interessadas”, ou seja, são as partes envolvidas, voluntária ou involuntariamente, com a Instituição onde há um objetivo específico de relacionamento, trazendo benefícios para ambas as partes. No presente caso, estamos considerando a alta gestão, o conselho de curadores, colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, comunidades e sociedade civil.

5.0 DIRETRIZES GERAIS

- Considerando os princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a Fundação José Silveira promove a diversidade – que está intimamente relacionada aos conceitos de pluralidade, heterogeneidade, multiplicidade e os diferentes pontos de vista ou perspectivas – além de combater e não tolerar qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário.
- Considerando a Constituição da República Federativa do Brasil (1988); Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº. 8.069/90); Princípios das Organizações das Nações Unidas (ONU); Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU); Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS (ONU); Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (ONU); Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho (OIT); Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009). A Fundação José Silveira atua de forma preventiva realizando campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a qualquer tipo de intolerância, discriminação e outras temáticas relevantes.

Regras de Respeito e Convivência

- Assegurar um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo, um convívio produtivo visando o bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam com a Instituição;
- Tratar todos(as) com igual respeito;
- Não ter ideias preconcebidas, ou seja, com base apenas em ponto de vista individual;
- Não prejudicar as pessoas levando em consideração a orientação sexual ou identidade de gênero;
- Praticar a escuta ativa, demonstrar interesse, ouvir a opinião do(a) outro(a), sem tecer julgamentos ou expressar comportamentos que gerem desconfortos para as pessoas;

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Setor(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			5/9

- Posicionar-se sempre ao presenciar atitudes discriminatórias e informar sobre a existência do canal de denúncia;
- Ser inclusivo(a) em sua comunicação, contemplando a diversidade em todos os meios de comunicação.

Canal de Denúncias

- Registrar via Canal de Denúncias, disponibilizado no sítio eletrônico (<https://www.fjs.org.br/>) para registro, anônimo ou identificado, de fatos que contrariem a legislação vigente, o Código de Ética, as políticas e as normas institucionais, ações que possam causar danos a qualquer atividade da Instituição, aos seus profissionais, pacientes, fornecedores e terceiros, e quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo com as diretrizes de valorização da Diversidade, Equidade e Inclusão, independentemente de posição hierárquica ou situação de quem a tenha praticado.

Diretrizes Estratégicas Para Mobilização dos Stakeholders

- Divulgar amplamente esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão para seus *stakeholders*, principalmente colaboradores, fornecedores e clientes;
- Dar publicidade ao posicionamento da Instituição junto as instituições parceiras, fornecedores, poder público, clientes, colaboradores(as) e sociedade civil;
- Apoiar e buscar promover políticas de valorização à diversidade em sua cadeia de valor e priorizar a contratação de fornecedores que já adotem tais medidas;
- Estimular o diálogo ao longo da sua cadeia de valor e incentivar boas práticas de diversidade, equidade e inclusão, especialmente nas relações estabelecidas com a Instituição;
- Estimular a diversidade, equidade e inclusão no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos colaboradores(as) e clientes;
- Comunicar os esforços, metas e resultados de DEI, sinalizando um compromisso com esses princípios e com o trabalho contínuo realizado para colocá-los em prática.

6.0 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

6.1 Colaboradores

- Zelar pelo cumprimento da presente Política;
- Reportar-se ao Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão e/ou à Coordenação de Diversidade, Equidade e Inclusão para consultas, apresentação de propostas ou situações que envolvam conflitos de interesses com o presente documento, quando necessário.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Setor(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			6/9

6.2 Gestores

- Mobilizar e zelar pelo cumprimento da presente Política promovendo um ambiente seguro, inclusivo, plural, favorável ao desenvolvimento do seu time de colaboradores(as), clientes e fornecedores.

6.3 Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Propor o modelo de governança, elaborar, fomentar, planejar e monitorar a política e as ações DEI, na perspectiva de colaboradores(as), clientes e fornecedores(as);
- Elaborar o manifesto, construir a agenda anual da diversidade e subsidiar a organização acerca das melhores práticas sobre os temas de atuação.

6.4 Coordenação do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Coordenar a articulação junto a todas as áreas da instituição, apoiando e orientando acerca da implementação da política e das ações de DEI;
- Organizar eventos globais da Instituição referentes a temática DEI, mapear os indicadores de DEI e acompanhamento dos Grupos de Trabalho e de Afinidade.

6.5 Superintendência Institucional

- Acompanhar as proposições feitas pelo Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, Política DEI, manifesto, matriz de responsabilidade, plano de ação e agenda da diversidade;
- Definir as diretrizes estratégicas para a contínua promoção de práticas sustentáveis da diversidade, equidade e inclusão na Instituição.

6.6 Assessoria Jurídica

- Analisar documentos, políticas afirmativas e assuntos relacionados aos aspectos jurídicos das ações de DEI, resguardando a Instituição quanto a legislação aplicável.

6.7 Assessoria de Comunicação

- Elaborar e executar o plano de divulgação das ações de DEI seja no âmbito interno e externo, adequar as estratégias de comunicação e marketing alinhado às questões da Diversidade com apoio do Comitê.

6.8 Gerência de Recursos Humanos

- Elaborar e executar ações estratégicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores(as), na perspectiva profissional e cultural voltada para a diversidade, equidade e inclusão, alinhado às diretrizes previstas na política DEI.

6.9 Tecnologia, Informação e Comunicação (TIC)

- Promover a acessibilidade às tecnologias, uso da linguagem inclusiva nos produtos, serviços e treinamentos internos e externos.

6.10 Gerência Administrativa (Operações e Suprimentos)

- Elaborar e executar o plano de acessibilidade e ações estratégicas junto aos fornecedores, em alinhamento com as diretrizes dessa política.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Setor(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			7/9

7.0 MARCADORES DE PROCESSO

- Percentual de mulheres em cargos de liderança (líder de área, supervisão, coordenação, assessoria e gerência);
- Percentual de pessoas com deficiência no quadro funcional;
- Monitoramento da diversidade etária;
- Monitoramento da equidade racial;
- Tempo de permanência na Instituição de mulheres que retornam de licença-maternidade;
- Monitoramento das ações de acessibilidade para pessoas com deficiência;
- Revisão de processos para reduzir a incidência dos vieses inconscientes durante a atração e seleção de pessoas;
- Inserção de conteúdos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão nos treinamentos;
- Utilização de linguagem e comunicação inclusivas, com conteúdo livres de discriminação, sem estereótipos e acessível a todas as pessoas.

8.0 INDICADORES DE RESULTADOS

- 8.1** “Censo Anual de Diversidade: mapeamento do panorama da diversidade, equidade e inclusão na instituição”
- 8.2** “Percentual de colaboradores de grupos monitorados em comparação com os índices de outras instituições do setor de saúde”

9.0 DOCUMENTOS RELACIONADOS

- 9.1** “Política de Integridade / Código: FJS POL-008 Versão 01”
- 9.2** “Política de Qualidade / Código: FJS POL-002 Versão 03”
- 9.3** “Política de Gestão de Pessoas / Código: FJS-POL-003 Versão 04”
- 9.4** “Política de Gestão Ambiental / Código: FJS-POL-013 Versão 03”
- 9.5** “Política de Ética / Código: FJS-POL-010 Versão 01”
- 9.6** “Regimento Interno Institucional / Código FJS-REG-002 Versão 01”
- 9.7** “Regimento Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão – DEI”
- 9.8** “Código de Condutas Éticas da Fundação José Silveira / 10-12-2020”

10.0 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 14.1** “AMATO, Luciano. Diversidade e inclusão: e suas dimensões. São Paulo: Literare Books International, 2022.”
- 14.2** “BERTONI, Regiane Brunelli. O Compliance como Instrumento de Inclusão e Diversidade no Ambiente Corporativo. São Paulo: Editora Mizuno, 2022.”
- 14.3** “Construindo o futuro sustentável hoje (ESG EBOOK FJS). FJS: Núcleo de Desenvolvimento Estratégico Assistencial e Inovação. S/D.”
- 14.4** “CORTELLA, Mario Sergio. A Diversidade - Aprendendo a Ser Humano. São Paulo: Littera Books, 2020.”

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Setor(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			8/9

14.5 “FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. Direito à Diversidade. São Paulo: Atlas, 2015.”

14.6 “FERREIRA, Patrícia Itala Gestão da diversidade e da interculturalidade nas organizações. São Paulo: InterSaberes, 2021”

14.7 “HALL, Stuart; WOODWARD, kathryn. Identidade e diferença: A perspectiva dos estudos culturais. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.”

14.8 “JOHNSON, Stefanie K. Inclusifique: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa. Tradução: Ada Felix. São Paulo: Benvirá, 2020.”

14.9 “Pesquisa “Diversidade, equidade e inclusão nas organizações”. Deloitte Global 2021. Acesso: <https://pesquisas.lp.deloittecomunicacao.com.br/diversidade>”

14.10 “Rede de atenção à pessoa idosa [livro eletrônico]: desafios e perspectivas para a melhoria da assistência à população idosa de Jequié-BA / coordenação Erotildes de Souza Santos. -- Salvador, BA: Fundação José Silveira, 2021”

11.0 ANEXOS

N/A

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Sector(es): Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	Elaborado por: Monica Moreira, Gilvana Barbosa e Rodrigo Costa	Revisado por: Caroline Prates, Laiane Martins e Ana Carmo	Aprovado por: Carlos Alberto Dumet Faria e Leila Andrade Iossef de Brito
Código do legado: N/A	Data da criação: 25/10/2022	Data da Revisão: 28/10/2022	Data da aprovação: 01/11/2022
			9/9