

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA FAEPA

1. OBJETIVO E PROPÓSITO

A presente Política elenca conceitos e siglas de relevância para a compreensão do tema “diversidade e inclusão” e estabelece regras e compromissos de atuação com o intuito de promover a inclusão de todos os indivíduos, sem distinção de origem, raça, orientação sexual, cor, idade e quaisquer outras formas de distinção.

Ainda, tem como propósito promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e inclusivo a todos(as) os(as) funcionários(as), combatendo qualquer forma de discriminação, distinção ou assédio moral/sexual.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica aos(às) conselheiros(as), gerentes, coordenadores(as), assessores(as), funcionários(as), parceiros(as), voluntários(as), aprendizes, alunos(as), estagiários(as), bolsistas, monitores(as), fornecedores, prestadores de serviços e a todos(as) aqueles(as) que com a FAEPA, de alguma forma, se relacionam.

3. PRINCÍPIOS E CONCEITOS

A FAEPA adota como um dos seus valores o humanismo, no sentido amplo de respeito à condição humana em sua integralidade, devendo seguir os conceitos e os princípios abaixo definidos que orientam a busca pela diversidade e inclusão dentro da Fundação, bem como servem de direcionamento para a integração e interpretação das diretrizes e dos compromissos previstos nesta Política de Diversidade e de Inclusão.



3.1. Princípios

Igualdade: expressão que consiste em oferecer o mesmo tratamento de respeito e oportunidades a todos(as), sem qualquer tipo de distinção, no sentido de que todos sejam regidos pelas mesmas regras, direitos e deveres.

Equidade: deve ser dispensado o tratamento justo a todas as pessoas, por meio da identificação de fatores de discriminação que promovem exclusão, com a adoção de medidas equânimes aplicáveis aos indivíduos excluídos de forma a oferecer-lhes um tratamento igualitário em relação aos demais, protegendo a dignidade humana.

Diversidade: caracteriza tudo aquilo que é diverso, que tem multiplicidade e pluralidade. No contexto social, a diversidade é a convivência de indivíduos diferentes em relação à etnia, orientação sexual, cultura, idade, gênero, entre outros, em um mesmo espaço. Movimento e conduta que tem como objetivo promover o respeito às diferenças, em afirmação da multiplicidade, representatividade e pluralidade da sociedade para a proteção dos grupos minorizados.

Inclusão: processo por meio do qual deve ser adotado um conjunto de valores e de medidas para inserção de indivíduos de grupos minorizados, eliminando barreiras que possam gerar discriminação indireta e limitação de participação.

Direitos Humanos: são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente da raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição, incluindo o direito à vida e à liberdade de opinião e expressão, à igualdade, à segurança, à educação, entre outros. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.



3.2. Conceitos

Grupos minoritários/minorizados: parcela da população que tem baixa representatividade social, econômica e/ou política. Encontra-se em uma situação de dependência ou desvantagem representativa em relação a outros grupos.

Etnia: grupo de indivíduos que compartilham a mesma língua, religião, região geográfica, entre outros marcadores sociais do sistema sociocultural.

Raça: abrange características fenotípicas, como a cor da pele, do cabelo e dos olhos. É a marca física de uma cultura.

Xenofobia: desconfiança, temor ou antipatia por pessoas estranhas ao meio daquele que as ajuíza, ou pelo que é incomum ou vem de fora do país.

Preconceito: ideia, opinião ou sentimento desfavorável formado sem conhecimento abalizado, ponderação ou razão.

Discriminação: é a atribuição de tratamento diferenciado, que tenha por objetivo anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento de um indivíduo perante os demais, com base na cor, raça, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão.

Racismo: preconceito, discriminação ou antagonismo por parte de um indivíduo, comunidade ou instituição contra uma pessoa ou pessoas pelo fato de pertencer a um determinado grupo racial ou étnico, tipicamente marginalizado ou uma minoria. Atitude de hostilidade em relação a determinada categoria de pessoas.

PCD (pessoa com deficiência): 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.

Etarismo ou idadismo: caracteriza toda e qualquer forma de prática discriminatória e/ou preconceituosa realizada contra pessoas mais velhas, adolescentes ou jovens adultos, em virtude de sua faixa etária (exemplos: desconsiderar a opinião de uma pessoa unicamente porque ela é idosa ou muito nova e considerar que uma pessoa é incapaz de assumir um posto de trabalho por ser muito jovem).



3.2.1. LGBTQIAPN+

Cada letra representa um grupo de pessoas. São elas: L (lésbicas), G (gays), B (bissexuais), T (transgêneros), Q (queer), I (intersexuais), A (assexuais), P (Pansexuais/Polissexuais), N (Não binários) e + (outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo).



3.2.1.1. Sexualidade, gênero e sexo biológico

Gênero: conjunto de seres ou objetos que possuem a mesma origem ou que se acham ligados pela similitude de uma ou mais particularidades. Utilizado, também, para se referir aos papéis comportamentais, expressões, atividades (exemplos: feminino, masculino, transgênero, gênero neutro, não binário, agênero, queer, entre outros).

Igualdade de gênero: igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Nome social: forma pela qual um indivíduo deseja ser chamado.

Intersexualidade: é o termo que descreve os indivíduos que nasceram com um padrão de cromossomos que não pode ser classificado como sendo tipicamente masculino ou feminino (XX ou XY). Existem diversas variações genéticas, dentre elas: XXX, XXY, XO, etc.



3.2.1.2. Identidade e Expressão de Gênero

Identidade de gênero: é a forma pela qual um indivíduo se identifica e gostaria de ser reconhecido, independentemente do sexo biológico (exemplo: mulher ou homem cis/trans ou não binário).

Expressão de gênero: é a forma como cada pessoa sente que ela é em relação ao gênero masculino e feminino. Nem todas as pessoas se enquadram ou desejam se enquadrar na noção binária de homem/mulher (exemplo: agênero e queer).

Agênero: termo que faz referência à identidade de gênero e está atrelado àquelas pessoas que não se identificam ou não se sentem pertencentes a nenhum gênero.

Transgênero: termo que está relacionado à identidade de gênero, remetendo à pessoa que não se identifica com o gênero que foi atribuído a ela no momento do nascimento.

Homem Trans: pessoa que se identifica como sendo do gênero masculino embora tenha sido biologicamente designada como pertencente ao sexo/gênero feminino ao nascer.

Mulher Trans: pessoa que se identifica como sendo do gênero feminino embora tenha sido biologicamente designada como pertencente ao sexo/gênero masculino ao nascer.

Cisgênero: termo utilizado para descrever o indivíduo que se identifica com o gênero que foi atribuído a ele no momento do nascimento.

Queer: termo utilizado para descrever qualquer indivíduo que não se identifica com o padrão binário de gênero, tampouco se sente contemplado com outra letra da sigla referente à orientação sexual, vez que entendem que estes rótulos podem restringir a amplitude e a vivência da sexualidade.

Drag queen: termo utilizado para descrever indivíduos homens que se vestem com roupas femininas de forma satírica e extravagante para o exercício da profissão em shows e outros eventos.

Travesti: termo utilizado para descrever indivíduos que não se identificam com o sexo biológico e se veste/se comporta como sendo do outro sexo, de forma temporária ou permanente.

Não-binário: termo utilizado para descrever aquele indivíduo que não se reconhece com a identidade de gênero homem ou mulher – ausência de gênero – ou pode se caracterizar como uma mistura entre os dois.



3.2.1.3. Orientação Sexual

Orientação sexual: é a capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva e sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, bem como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas.

Lésbicas: é uma orientação sexual e diz respeito a mulheres (cisgênero ou transgênero) que se sentem atraídas afetiva e sexualmente por outras mulheres (também cis ou trans).

Gays: é uma orientação sexual e se refere a homens (cisgênero ou transgênero) que se sentem atraídos por outros homens (também cis ou trans).

Bissexuais: é uma orientação sexual e faz referência a pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero e do gênero oposto.

Heterossexuais: é uma orientação sexual e remete ao indivíduo que é atraído amorosa, física e afetivamente por pessoas do sexo/gênero oposto.

Homossexuais: é uma orientação sexual e faz menção às pessoas que se sentem atraídas sexual, amorosa e afetivamente por pessoas do mesmo sexo/gênero.

Assexual: é uma orientação sexual que tem como principal característica a falta de atração sexual por outra pessoa, independentemente de gênero.

Pansexuais: é uma orientação sexual em que as pessoas podem desenvolver atração física e desejo sexual por outros indivíduos independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico.

Polissexuais: é uma orientação sexual que está atrelada a pessoas que se atraem por dois ou mais gêneros, porém não por todos.

“+”: é utilizado para incluir outros grupos e variações de gêneros e sexualidades, vez que a sigla está em constante mudança.

4. DIRETRIZES NORMATIVAS

A presente Política apresenta como norte o respeito universal aos direitos e liberdades humanas fundamentais garantidos a todos os indivíduos, baseados nos princípios e preceitos elencados na Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas – ONU, documento que é referência no assunto, ações e práticas de diversidade e inclusão e no Pacto Global das Nações Unidas. Em resumo:

- Todos os indivíduos nascem livres e iguais em dignidade, direitos e liberdades, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra natureza;
- Os direitos e liberdades dos indivíduos estão sujeitos a limitações legais, pois assim será assegurado o devido reconhecimento e respeito aos direitos e liberdades de outrem e o bem-estar de uma sociedade democrática;
- São iguais as oportunidades de emprego, remuneração e férias a todas as pessoas, sem nenhuma forma de discriminação ou distinção;
- Preza-se pela igualdade, equidade e universalidade das políticas e iniciativas de valorização da diversidade, em especial aos grupos minoritários;
- É indiscutível a liberdade de associação, expressão, opinião, pensamento, crenças, religião, reunião, entre outras;
- Apreço por ambientes inclusivos, respeitosos, acessíveis, seguros e saudáveis a todos os trabalhadores;
- Busca-se a efetiva inclusão de grupos minoritários e/ou alvo de qualquer tipo de discriminação.

Ainda, orienta-se com base nos princípios, direitos e garantias fundamentais, ora elencados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88). Em síntese: a liberdade, a segurança, o bem-estar e a dignidade da pessoa humana, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida a solucionar pacificamente as controvérsias.

5. COMPROMISSOS DA FUNDAÇÃO

Tendo em vista as diretrizes e princípios acima, a FAEPA assume, por intermédio da presente Política, os seguintes compromissos:

Ambiente diverso, sadio e seguro

Compromisso 1: não tolerar qualquer tipo de discriminação, assédio ou preconceito com base na cor, raça, religião, sexo, origem, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra razão prevista em lei, desenvolvendo uma cultura fundacional baseada no bem-estar físico, mental e social de seus(as) funcionários(as).

Compromisso 2: assegurar um ambiente de trabalho justo, seguro e respeitoso, com base na comunicação aberta e transparente, promover o sentimento de acolhimento, pertencimento e segurança aos(as) funcionários(as), garantindo que a sua estrutura física contribua para a inclusão e bem-estar dos(as) funcionários(as) e prezando pelo respeito aos indivíduos e observância às regras éticas de condutas.

Publicidade e divulgação

Compromisso 3: comunicar e divulgar a existência da Política de Diversidade e Inclusão da FAEPA.

Conscientização e treinamentos

Compromisso 4: realizar eventos de conscientização voltados aos(as) funcionários(as) da Fundação, independentemente do nível hierárquico, acerca de temas relacionados à diversidade e à inclusão.

Equidade de oportunidades

Compromisso 5: prezar pela diversidade na contratação de funcionários(as), sem discriminar candidatos(as) com base em critérios de orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física/intelectual, nacionalidade ou critério de qualquer outra natureza.

Dados pessoais

Compromisso 6: adotar nos cadastros, banco de dados ou registros de informações a metodologia da autodeclaração para classificações de raça e gênero, ora utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Compromisso 7: utilizar o nome de registro ou nome social, de acordo com a preferência e solicitação de cada funcionário(a) (exemplo: crachás, registro de pontos etc.).

Combate ao preconceito e à discriminação

Compromisso 8: adotar práticas para prevenir, apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, constrangimento, hostilidade e microagressões no ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, incentivando as pessoas que sofreram ou presenciaram essas ou outras condutas abusivas a denunciarem.

A FAEPA se disponibiliza a receber, através de seus serviços e canais de comunicação interna, qualquer informação ou pedido relacionado a toda e qualquer forma de diversidade para conhecimento e/ou adoção de medidas específicas capazes de atender à dignidade, à identidade de gênero, aos direitos de personalidade e às necessidades pessoais daquele determinado indivíduo.

6. REGRAS DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA

A FAEPA preza por um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades, visa o bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam com a Fundação e recomenda sempre a adoção de posturas abertas e de aceitação às diversidades.

Nesse sentido, elenca as seguintes recomendações aos(as) seus(suas) funcionários(as):

- Não estereotipar, isto é, não assumir verdades com base apenas em seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero dos indivíduos com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados com igual respeito.
- Não fazer piadas com as características físicas ou de outra natureza das pessoas;
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
- Ser inclusivo em sua comunicação e ações.

7. REPÚDIO

A FAEPA repudia veementemente qualquer ato de preconceito, discriminação ou assédio moral/sexual com base na cor, raça, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou qualquer outra razão que represente uma infração à Legislação vigente ou aos Direitos Humanos.



Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e
Assistência do Hospital das Clínicas da FMRP-USP

Ainda, é terminantemente proibido o uso da violência física e/ou verbal, seja ela voltada a quaisquer dos públicos envolvidos nesta Política, podendo ser utilizado o Canal de Denúncias da FAEPA para comunicar eventuais práticas.

8. CANAL DE DENÚNCIAS E CONSEQUÊNCIAS

É dever de cada funcionário(a) ou indivíduo que, de alguma forma, relacione-se com a FAEPA adotar práticas preventivas e de combate a quaisquer situações de discriminação, intolerância e desrespeito no ambiente fundacional, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, condição de deficiência, idade, origem social ou qualquer outra característica, incentivando e apoiando os indivíduos que sofreram ou presenciaram condutas abusivas a se manifestarem.

Desse modo, qualquer violação à presente Política deverá ser imediatamente informada através do Canal de Denúncias da FAEPA, para que seja apurada e, assim, adotada medida de responsabilização e penalização do denunciado, preservado o princípio da confidencialidade e do anonimato ao denunciante.

O Canal de Denúncias pode ser acessado via site institucional (faepa.br > Compliance > Canal de Denúncias).

As violações aos princípios estabelecidos nesta Política serão tratadas de acordo com a Política de Consequências e/ou a Política do Canal de Denúncias e Remediação da FAEPA.

9. DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR

- Constituição Federal de 1988.
- Declaração Universal de Direitos Humanos - DUDH.
- Pacto Global das Nações Unidas - ONU.
- Código de Conduta Ética da FAEPA.
- Política do Canal de Denúncias e Remediação da FAEPA.
- Política de Consequências da FAEPA.
- Política de Prevenção e Combate a todas as formas de Assédio da FAEPA.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em razão da seriedade que rodeia o tema, a Política de Diversidade e Inclusão da FAEPA é de suma importância e merece toda a atenção por parte do vasto leque de funcionários(as) e demais indivíduos que se relacionam direta ou indiretamente com a Fundação.

As disposições desta Política devem ser lidas e interpretadas em conjunto com as diretrizes do Código de Conduta Ética, dos regulamentos, normas e procedimentos da FAEPA disponíveis em seu site institucional.

O não cumprimento desta Política será tratado em conformidade com o Código de Conduta Ética da FAEPA, sendo que as situações excepcionais poderão ser levadas à consideração da Diretoria Executiva para decisão e eventual encaminhamento pertinente.,

Os assuntos não previstos neste documento serão objeto de análise conjunta dos membros do Comitê de Compliance e de Riscos, sendo a decisão final da Diretoria Executiva.

A Política de Diversidade e Inclusão da FAEPA entrará em vigor na data de sua aprovação e vigorará por prazo indeterminado.



Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e
Assistência do Hospital das Clínicas da FMRP-USP

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://diversifica.ufsc.br/2021/06/25/lgbtqiapn-mais-do-que-letras-pessoas/>

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/465934>

<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/quem-e-o-n-do-lgbtqiapn/>

https://www.tjse.jus.br/portaldoservidor/arquivos/documentos/espaco-do-servidor/manuais/manual_comunicacao_lgbtqiapn.pdf

<https://www.tre-pr.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Setembro/combate-ao-etarismo-saiba-sobre-a-discriminacao-etaria>

<https://aliancagbti.org.br/wp-content/uploads/2022/01/manual-de-comunicacao-gaylatino-V-2021-WEB.pdf>

<https://www.unfe.org/sites/default/files/documents/Padroes-de-conduta-para-empresas-uma-visao-geral.pdf>

<https://www.unfe.org/sites/default/files/documents/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>