

Política de
DIVERSIDADE
e **INCLUSÃO SOCIAL**

Sumário

- 02** Diversidade para combater as desigualdades
- 03** Contextualizando temas: preconceito, discriminação, opressão estrutural, diversidade e inclusão
- 06** Fundamentos da Política de Diversidade e Inclusão da Pauta
- 11** Princípios e Compromissos da nossa Política de Diversidade e Inclusão
- 13** Canais de acolhimento

Diversidade para combater as desigualdades

A PAUTA tem como valores: “Ser uma família comprometida com respeito às leis, a vida e a **INDIVIDUALIDADE**, fazendo o seu melhor com paixão, humildade, simplicidade e felicidade.” Para que possamos de fato respeitar a Individualidade, a PAUTA fomenta iniciativas que promovem a justiça social e o desenvolvimento sustentável. A Pauta fomenta iniciativas que promovem a justiça social e o desenvolvimento sustentável com o intuito de contribuir cada vez mais para o enfrentamento das desigualdades.

Nossa Política de Diversidade e Inclusão é fruto da construção coletiva que consolida nossos valores organizacionais, para combate às desigualdades e injustiças sociais, bem como servir de inspiração a outras organizações a assumirem o mesmo compromisso na busca pela diversidade.

Buscamos elevar a cultura organizacional de todos os nossos colaboradores a fim de que juntos possam ser uma força efetiva na aplicação de nossa **Política de Diversidade e Inclusão**.

É com base nesse compromisso de combater as desigualdades em todas as suas formas que a PAUTA determina a sua Política de Diversidade e Inclusão.

Ficam estabelecidas as regras e compromissos que devem pautar a atuação de nossos colaboradores no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito, assim como de promover a inclusão de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, capacidade e origem nacional ou territorial.

Buscamos a equidade e a transformação de hábitos, por meio de normas, valores, expectativas e atitudes partilhadas de seus colaboradores, fornecedores, clientes e partes interessadas em relação às diversidades (gênero, raça, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, imigrantes e territórios).

Contextualizando temas: preconceito, discriminação, opressão estrutural, diversidade e inclusão

O que é preconceito?

O preconceito refere-se a uma avaliação, em geral negativa, de outro indivíduo, baseada na associação deste com um determinado grupo social. Trata-se, portanto, de uma ideia preconcebida – algo que o sujeito que tem preconceito vivencia antes mesmo da experiência ou da interação com o outro.

O que é discriminação?

A discriminação, por sua vez, refere-se ao tratamento diferenciado de um indivíduo por fazer parte de um determinado grupo social. A discriminação compreende, portanto, o uso do poder por parte daquele que discrimina para atribuir vantagem ou desvantagem com base em raça, gênero, nacionalidade ou outro marcador social.

O que é opressão estrutural?

Algumas formas de opressão, em nossa sociedade, são de caráter estrutural ou sistêmico. Isso significa dizer que esse tipo de opressão não se manifesta apenas por meio de um ato discriminatório ou mesmo de um conjunto de atos, mas sim por meio de um processo em que as condições de subalternidade e de privilégio que se distribuem entre grupos sociais se reproduzem nas esferas da política, da economia e das relações cotidianas (ALMEIDA, 2019). O racismo e o machismo são os dois maiores exemplos de opressão estrutural.

O racismo compreende práticas sociopolíticas e culturais que procuram manter a supremacia de uma raça em detrimento de outra.

O machismo funciona de forma semelhante, dando ao homem a garantia de todos os



benefícios e segurança que o mundo pode proporcionar em detrimento da mulher. A exploração por motivação de gênero se mostra eficaz na alienação e subjugação de indivíduos de outras representações de gênero.

Chamamos esses mecanismos de opressão, pois eles “segregam, excluem, limitam, humilham, corrompem e cerceiam a permanência das pessoas que não estão em situação de domínio e não permitem que esses atuem nas decisões e articulações que influem nos rumos de nossa sociedade” (BERTH, 2016).

O que é diversidade?

Diversidade diz respeito a variedade e convívio de ideias, características ou elementos diferentes entre si em determinado assunto, situação ou ambiente, não compreendendo, assim, apenas características biológicas ou sociais.

A ideia de diversidade está ligada aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, heterogeneidade e variedade. É necessário considerar um conjunto de semelhanças e diferenças que nos caracterizam também por origens identitárias, culturais e históricas, que muitas vezes resultam em estereótipos negativos, preconceitos, estigmas e discriminação; esses julgamentos de valores e hierarquização dificultam o acesso a direitos para as pessoas que constituem os grupos minorizados.

Uma minoria não significa, necessariamente, está sempre em menor número na sociedade. Não se refere a um número menor de pessoas, à sua quantidade, mas sim a uma situação de desvantagem social. Enquadram-se como grupos minorizados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAP+, imigrantes, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

O que é inclusão?

Quando se fala em inclusão, o senso comum induz a associá-la a medidas paliativas para inserir pessoas em ambientes institucionais. Todavia, ela só acontece quando cidadãos aprendem por meio do respeito às diferenças. Como todas as pessoas são diferentes entre si, o aprendizado somente terá sentido se o processo for inclusivo.

É por isso que **há uma diferença entre integração e inclusão**. Entende-se que o processo de integração consiste em valorizar a limitação da pessoa e a sua condição, sem necessariamente proporcionar as condições para que aquele sujeito participe das atividades e da vida social. Por outro lado, a inclusão tem como objetivo inseri-la de modo que ela tenha papel ativo e protagonismo, eliminando as barreiras que geram a discriminação indireta dos indivíduos e limitam sua participação efetiva.

O processo de inclusão prevê a realização de mudanças de paradigmas culturais e de que todos os indivíduos façam a sua parte para incluir membros de grupos minorizados. Essa premissa abrange o artigo 5º da Constituição Federal, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

“Como as aves, as pessoas são diferentes em seus voos, mas iguais no direito de voar.”

Judite Hertal

Fundamentos da Política de Diversidade e Inclusão da Pauta

Pessoas com deficiência

Eu acredito que todos somos capazes, deficientes ou não. Porque, acima de tudo, fotografia também é inclusão. Se estou tendo essa oportunidade de mostrar meu trabalho e estar inserido nesse mercado, isso significa inclusão, é oportunidade de trabalho. Isso é oportunidade de ter dignidade.”

João Maia, fotógrafo profissional e fundador do Fotografia Cega

Gênero

“Nos aventuramos a falar de mulheres, porém não percebemos nossa incapacidade de compreender a infinitude de realidades e pessoas que cabem dentro do que é ser mulher. De que mulher estamos falando? Que mulher é essa que está em seu repertório? Qual é sua cor, sua classe, sua sexualidade, seus sonhos?”

Carla Akotirene

As pautas relacionadas aos direitos das mulheres estão cada vez mais em evidência em nossa sociedade e perpassam diversos temas, tais como: saúde, educação, economia, políticas públicas, entre outros. Essa visibilidade das temáticas de gênero enquanto tema transversal é fruto da mobilização e de conquistas históricas do movimento feminista no Brasil e no mundo.



LGBTQIAP+

A sigla LGBTQIAP+ é utilizada para designar um conjunto de identidades de indivíduos cuja orientação sexual, identidade de gênero ou sexo biológico não correspondem ao padrão hétero-cis-normativo, termo utilizado para designar os padrões de comportamento afetivo, sexual e de gênero hegemônicos em grande parte das sociedades contemporâneas. Pessoas hétero-cis-normativas são aquelas em que possuem relacionamentos afetivos e sexuais com alguém do sexo oposto. Sendo cis, as pessoas que coincidem com o sexo biológico da nascença

Vale ressaltar que independente da nomenclatura ou da identidade de gênero, todos, inclusive a comunidade LGBTQIAP+, merecem respeito e devem ser incluídos cada vez mais na sociedade.

Questões raciais

A questão racial ainda é um dos desafios fundamentais a serem superados para o enfrentamento das desigualdades socioespaciais do Brasil, onde atualmente mais da metade (56%) da população é negra. O racismo estrutural se apresenta das mais diversas formas e perpassa dinâmicas identitárias, de relações sociais e institucionais presentes nos âmbitos econômico, político, educacional, jurídico, entre muitos outros. Nas últimas décadas, tivemos alguns avanços no que diz respeito às políticas públicas de promoção da igualdade racial, como as ações afirmativas nas instituições de ensino superior e no mercado de trabalho. No entanto, os desafios ainda são imensos.

Mesmo com estes avanços, ainda convivemos com pensamentos e atitudes retrógradas, como o racismo reverso. O racismo é histórico e estrutural, ou seja, está presente, por exemplo, desde a chegada de navios negreiros cheios de escravos para a colonização do Brasil. Então, ao afirmar que racismo reverso existe, é o mesmo que dizer que recebemos, nesta mesma época, navios “branqueiros”. O racismo está ligado a uma tradição de poder e privilégio, que sempre beneficiou o homem branco.

“O racismo não é um ato ou um conjunto de atos e tampouco se resume a um fenômeno restrito às práticas institucionais; é, sobretudo, um processo histórico e político em que as condições de subalternidade ou de privilégio de sujeitos racializados é estruturalmente reproduzida” (ALMEIDA, 2019).

Imigrantes

Infelizmente, sabemos que essa não é a realidade da grande maioria dos imigrantes, que sofrem constantemente com preconceitos raciais e xenofobia: sendo xenofobia o ato de discriminar e hostilizar o estrangeiro/imigrante.

De acordo com o artigo 4º da Lei de Migração, “ao migrante é garantida no território nacional, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, o que lhe assegura direitos básicos e intrínsecos à dignidade humana.

“Imigrante é uma pessoa que deixa o país dele para ir a outro. Ele tem a obrigação de adaptar-se a outro sistema, mesmo com a dificuldade do idioma, com outro tipo de culinária, entre outras coisas. A mesma coisa vale para os demais aspectos, como emprego e pagar aluguel todos os meses. São muitas as dificuldades encontradas no dia a dia quando chegamos a outro país.”

Marrie Flore, moradora do Jardim Lapena

Território

É necessário derrubar esses estigmas e ressignificar o modo como as periferias urbanas são vistas pela sociedade civil. O território é um espaço vivo, dinâmico e comunicativo; portanto, trata-se de um ambiente político por excelência. O seu contexto é de significativa afetuosidade entre as pessoas e suas relações cotidianas. Essas dinâmicas se correlacionam e se transformam a cada dia com efeito solidário e respeitoso.

Fortalecer o território significa fortalecer o sujeito, logo, empoderá-lo significa fazê-lo com o território. Para isso é necessário estar atento às demandas existentes no espaço, interagir de forma amorosa com a sua (re)construção e a reconstrução dos valores comunitários, assim como respeitar a sua diversidade territorial.

“O território é um fator dinâmico no processo de exclusão/inclusão social, na medida em que expressa a distribuição de bens civilizatórios direcionados para a qualidade de vida humana.”

Dirce Koga

Princípios e Compromissos da Nossa Política de Diversidade e Inclusão

A **PAUTA** reconhece princípios básicos para estabelecer compromissos que promovam a Diversidade e Inclusão Social.

Princípios

Nossos princípios atuam no enfrentamento de qualquer tipo ou forma de discriminação, preconceito ou assédio, visando uma sociedade justa para promover o direito a sua Individualidade.

- **Diversidade**

Para se construir uma sociedade justa é fundamental que as empresas tenham no seu quadro de colaboradores profissionais que representem a diversidade.

- **Inclusão**

“Não basta contratar colaboradores dos grupos socialmente excluídos: é necessário desenvolver uma gestão de pessoas atenta e preocupada com o bem-estar de seus colaboradores e a transformação da cultura organizacional. Inclusão é o conjunto de ações que visam acrescentar e valorizar o diferente, de modo que os colaboradores se sintam acolhidos e respeitados”.
(Guia Diversidade para Empresas & Boas Práticas).

- **Equidade**

O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdade existentes entre os indivíduos, na busca por aquilo que é justo ao cada um necessita, assim todos terão as mesmas oportunidades de formas diferentes.

Compromisso

Tendo em vista os princípios enunciados, assumimos os compromissos de:

Compromisso 1: Realizar Bienalmente o Censo Interno de Diversidade, enfocando diagnóstico e análise para elaborar um plano de ação para a instituição e os projetos finalísticos.

Compromisso 2: Dar ampla publicidade a esta Política de Diversidade e Inclusão.

Compromisso 3: Combater episódios de discriminação e quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e micro agressões em nossos ambientes de trabalho. Seja eles relacionados a etnia/raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, de modo que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas.

Compromisso 4: Manter em seu quadro de colaboradores a diversidade e manter políticas de contratações que permitam a continuidade deste: o equilíbrio de raça, gênero e trajetória (periférica e não periférica) e sem discriminar candidatos com base em critérios de orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física /intelectual ou nacionalidade.

Compromisso 5: Posicionar 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."

Compromisso 6: Divulgar a política e os compromissos da PAUTA em prol da garantia à diversidade e à pluralidade étnico-racial e de gênero.

Canais de acolhimento

Para atender a necessidade de cada um, diante dos compromissos assumidos da Diversidade e Inclusão social, a PAUTA possui um Canal Aberto e seguro para relatar vivências, sugestões e críticas a respeito de episódios de discriminação. O canal é um espaço sigiloso, confiável, com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras.

-CANAL DENUNCIA – parte integrante da POLÍTICA DE INTEGRIDADE DA PAUTA – localizado
SITE www.pauta.com.br