



- P-GES-016/23 -

POLÍTICA DE PROMOÇÃO DE EQUIDADE

EMITENTE:	DIRETORIA ADMINISTRATIVA - DADM
COLABORADOR:	DAES, DEAP
APROVADOR:	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Histórico das revisões

Rev. Nº	Data	Descrição
00	27/10/2023	Emissão inicial submetida à Diretoria Executiva na RD nº 47/2023, de 16/10/2023, e aprovada pelo Conselho de Administração em 27/10/2023, por meio da DEL/CA/046/2023.

Sumário

1. Definições
2. Conteúdo específico
3. Referências
4. Anexos

1. Definições

- 1.1. Ações afirmativas** - programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades e para a promoção da igualdade de oportunidades.
- 1.2. Colaboradores** - toda pessoa física que: I. tenha vínculo celetista, estatutário ou administrativo com a Finep (respectivamente, empregado do quadro efetivo, membros da Diretoria Executiva e colegiados, ocupantes de cargos em comissão não pertencentes ao quadro de empregados efetivos da Finep); II. preste serviço, nas dependências físicas da Finep ou fora dela, mediante contrato firmado com empresa interposta (serviços terceirizados, temporários, consultorias e outros); III. atue como estagiário ou jovem aprendiz; IV. atue como consultor ad hoc da Finep.
- 1.3. Discriminação** - toda distinção, exclusão, restrição ou preferência concernentes a aspectos de diversidade que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.
- 1.4. Diversidade** - conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular, é a gama de diferenças humanas considerando sexo, identidade de gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, etnia, descendência, regionalidade, formação acadêmica, classe social, habilidades, entre outros.
- 1.5. Equidade** - atuação intencional e efetiva em busca da concretização de igualdade de direitos e oportunidades, com base no reconhecimento das necessidades específicas de um determinado grupo e motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão e pluralismo.
- 1.6. Inclusão** - ato de acolher, respeitar e permitir a plena expressão das identidades, valorizando/reconhecendo os grupos subrepresentados e permitindo a ampla participação em todos os processos organizacionais.
- 1.7. Interseccionalidade** - combinação de dois ou mais fatores sociais que definem uma pessoa, como raça, gênero, deficiência, classe social, orientação sexual, habilidades, entre

outras, criando experiências complexas de desigualdade e discriminação.

- 1.8. Partes interessadas** - são todos os elementos que, de alguma forma, são afetados ou afetam a organização, tanto no nível institucional como no operacional, que incluem os tradicionais (controlador, cliente, fornecedor, sociedade, colaboradores) e não tradicionais (por exemplo, governos, órgãos reguladores, sindicatos, parceiros, imprensa, gerações futuras, investidor etc.)
- 1.9. Vieses inconscientes** - associações automáticas, muitas vezes baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas permeadas por estereótipos e preconceitos, que podem resultar em discriminações e segregações.

2. Conteúdo específico

2.1. Objetivo

- 2.1.1. O objetivo desta política é estabelecer parâmetros que orientem a implementação e o aprimoramento de iniciativas de valorização e de promoção de uma cultura organizacional de diversidade, equidade e inclusão.
- 2.1.2. Os princípios e os compromissos descritos nesta política alcançarão todas as relações entre a Finep e suas partes interessadas na consecução de suas atividades.

2.2. Princípios

2.2.1. São princípios norteadores desta política:

- a. Valorização das pessoas: reconhecer o protagonismo das pessoas da empresa.
- b. Segurança psicológica: zelar por um ambiente saudável em que as pessoas se sintam respeitadas, livres e seguras de expressar suas ideias, dúvidas, preocupações ou erros, compartilhar experiências e assumir riscos interpessoais.
- c. Responsabilidade social: contribuir para mitigar as desigualdades sociais por meio da adoção de ações afirmativas e da promoção do bem-estar social.
- d. Visão estratégica: considerar a diversidade como impulsionadora dos objetivos estratégicos ao permitir multiplicidade de perspectivas, novas ideias e diferentes abordagens para a solução de problemas.
- e. Transparência: disponibilizar informação confiável e clara de modo a prestar contas de sua atuação.
- f. Transversalidade: incorporar a promoção da diversidade como premissa no planejamento, execução e avaliação de processos de trabalho e iniciativas conduzidas por qualquer unidade organizacional da empresa.

2.3. Compromissos

- 2.3.1. A incorporação dos princípios desta política, respeitando-se as atribuições pertencentes a cada Diretoria, será desdobrada nos seguintes compromissos:
- a. Criar uma estrutura de governança para viabilizar a gestão da diversidade.
 - b. Proporcionar um ambiente de segurança psicológica e receptivo à diversidade de identidades.
 - c. Engajar as lideranças a reconhecer e aproveitar o repertório, as experiências, as perspectivas e as vivências dos integrantes de suas equipes.
 - d. Promover o diálogo, o letramento, a capacitação e a sensibilização de forma contínua do corpo funcional no sentido de coibir práticas discriminatórias e, dissolver vieses

POLÍTICA DE PROMOÇÃO DE EQUIDADE

inconscientes, considerando as interseccionalidades.

- e. Aprimorar práticas de gestão pautadas pelos princípios desta política por meio da avaliação contínua de dados qualitativos e quantitativos de diferentes processos e unidades organizacionais.
- f. Garantir orçamento específico para a implementação de ações em prol da promoção de equidade e inclusão.
- g. Implementar ações afirmativas relacionadas ao acesso a posições de liderança, à progressão e ao desenvolvimento funcional e a processos seletivos de pessoal, com olhar específico para superação de desigualdades existentes.
- h. Observar critérios de diversidade na composição de comitês e grupos de trabalho, na indicação de representantes institucionais e na seleção e nomeação para o exercício de cargos e funções gratificadas, de modo a promover a equidade e a inclusão de membros de grupos subrepresentados.
- i. Estabelecer indicadores e metas que traduzam os compromissos desta política.
- j. Adotar comunicação inclusiva, utilizando linguagem e elementos visuais representativos da diversidade humana e cultural, e livres de estereótipos e de marcadores discriminatórios.
- k. Monitorar continuamente o cumprimento das legislações relacionadas à diversidade, equidade e inclusão.
- l. Incorporar os princípios desta política nas atividades e projetos institucionais.

2.4. Disposições finais

- 2.4.1. Esta Política deve ser objeto de monitoramento, avaliação e revisão, considerando a experiência acumulada, a legislação de regência e as boas práticas adotadas por outros órgãos da Administração Pública ou da iniciativa privada.
- 2.4.2. Os casos omissos e as exceções deverão ser submetidos à Diretoria Executiva da Finep.

3. Referências

- 3.1. Código de Ética, Conduta e Integridade;
- 3.2. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial);
- 3.3. P-GES-006/17- Política de Gestão de Pessoas;
- 3.4. P-GES-008/17 - Política de Responsabilidade Socioambiental.

4. Anexos

Não se aplica.