

POLÍTICA DE DIVERSIDADE

GRUPO UNIS - Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas Gerais - (FEPESMIG)



Sumário

OBJETIVO	3
CAMPO DE APLICAÇÃO	4
DIRETRIZES GERAIS	5
3.1 Contextualização da Diversidade	5
3.2 Inclusão	6
3.3 Pesquisa de Diversidade	7
3.4 Pilares Foco	8
DIRETRIZES ESPECÍFICAS	9
4.1 Reitoria	10
4.2 Núcleo de Diversidade.....	11
4.3 Marketing.....	12
4.4 Líderes e Gestores.....	13
4.5 Comitê de Diversidade.....	14
4.6 Docentes	15
PRINCÍPIOS NORTEADORES	16
5.1 Respeito	17

5.2 Relevância	18
5.3 Colaboração	19
5.4 Referência	20

COMPROMISSOS PARA A VALORIZAÇÃO E PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE	21
6.1 Datas simbólicas.....	22
6.2 Ações	23
6.3 Sensibilização, capacitação e treinamento	24
6.4 Respeito e boa convivência	25
6.5 Igualdade de Oportunidades	26
6.6 Representatividade institucional.....	27
6.7 Inovação	28
6.8 Engajamento com a comunidade externa	29

LEGISLAÇÃO	30
-------------------------	-----------

CANAIS DE APOIO	32
------------------------------	-----------

ACOLHIMENTO PRESENCIAL GRUPO UNIS	32
--	-----------

CANAIS DE DENÚNCIAS GRUPO UNIS	32
---	-----------

DISQUE DIREITOS HUMANOS	32
--------------------------------------	-----------

OBJETIVO

A Política de Diversidade do Grupo Unis é um documento que tem como objetivo dar evidência aos posicionamentos e direcionamentos da instituição, buscando apresentar as diretrizes gerais, diretrizes específicas, os princípios norteadores e os compromissos para a valorização e promoção da diversidade. A política poderá ser revisada periodicamente e sofrer adequações sempre que houver necessidade ou alguma mudança significativa na legislação.





CAMPO DE APLICAÇÃO

A Política de Diversidade aplica-se a todas unidades que integram o Grupo Unis e instituições coligadas, abrangendo toda a comunidade acadêmica: colaboradores(as), professores(as), alunos(as), prestadores(as) de serviços, clientes, visitantes e parceiros(as) da instituição. É responsabilidade de todos(as) citados anteriormente, conhecer, executar e disseminar as diretrizes, os princípios, os compromissos e as legislações, estabelecidas nesta política.

DIRETRIZES GERAIS

3.1 Contextualização da Diversidade

O Grupo Unis acredita que cada ser humano é subjetivo e composto por diferentes características, o que constitui a beleza da diversidade e ressalta a pluralidade de aspectos individuais. A cor, a raça, a etnia, a orientação sexual, os aspectos neurológicos, as preferências, os valores, a religião, a cultura, a forma de pensar, de falar, de vestir, de se posicionar e de existir, entre outras individualidades, constituem os seres humanos e os fazem seres únicos.

Iremos valorizar e respeitar a diversidade buscando sempre empoderar pessoas e transformar realidades. Quando citamos a palavra “diversidade”, estamos falando sobre todos nós, no entanto, alguns grupos são minorizados em nosso espaço de trabalho.

Não acreditamos que as pessoas são todas iguais, mas respeitamos as subjetividades de cada indivíduo e iremos propor ações afirmativas para diminuir as desigualdades dentro do nosso ambiente acadêmico. Estamos conscientes das desigualdades e iremos buscar por meio de conhecimentos, ações, projetos, programas, eventos, sensibilizações, treinamentos, entre outras atividades, dar espaços significativos e aumentar nossa representatividade institucional.

Não compactuamos e não iremos tolerar qualquer tipo de preconceito e discriminação, seja por raça, cor, etnia, sexo, idade, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, nacionalidade, neurodiversidades, classes sociais, deficiência, entre outras subjetividades.



3.2 Inclusão

Diversidade é sobre olharmos aquilo que nos difere e no Grupo Unis é a busca da valorização, do acolhimento e da compreensão dessas diferenças. Já a inclusão, é o sentimento de pertencimento que as pessoas vivenciam dentro dos nossos espaços compartilhados. De maneira prática, ela é representada pelas ações que nossa instituição propõe, buscando proporcionar experiências de acordo com a singularidade de cada indivíduo, possibilitando assim, que sejam protagonistas de suas próprias histórias e se sintam pertencentes e acolhidos em nossos ambientes.

Sabemos que a inclusão requer uma atenção especial e, por isso, terá uma política exclusiva, nesta política iremos focar apenas na diversidade, que impactará de forma significativa nas ações inclusivas.



3.3 Pesquisa de Diversidade

O objetivo da Pesquisa de Diversidade é compreender o panorama da instituição no que diz respeito à diversidade. A partir dos dados levantados, serão criadas estratégias para que a nossa comunidade acadêmica seja mais diversa e proporcione um ambiente com segurança física e psicológica para todos os membros.

As pesquisas não possuem um período específico para novas realizações, elas podem acontecer a cada dois anos, ou de acordo com a necessidade estratégica da instituição.

Na construção da Pesquisa, o Núcleo de Diversidade conta com o apoio do departamento de Recursos Humanos, e de outros núcleos da instituição, como o de Projetos, Marketing, Reitoria, Jurídico, TI e também conta com parcerias, em especial o GEESUL (Grupo de Estudos Econômicos do Sul de Minas).





3.4 Pilares Foco

Chamamos de Pilares Foco as diversidades que serão priorizadas ao longo de um período. Essas diversidades são escolhidas baseadas nos dados obtidos pelo resultado da Pesquisa de Diversidade, diante disso, poderão ser alteradas conforme a realização de novas pesquisas.

No ano de 2023 foram estabelecidos 4 Pilares Foco para serem trabalhados na instituição, tendo em vista que são grupos com pouca representatividade institucional ou com pouca representatividade em espaços de liderança:

Diversidade Étnico-Racial: Engloba grupos de pessoas negras, pessoas que se consideram pretas e pardas, além dos povos indígenas, descendentes asiáticos, entre outros.

Diversidade Sexual: A sexualidade é a necessidade que o ser humano tem de expressar o afeto e o contato. As relações sexuais, são também relações sociais, construídas por meio da história, da cultura e dos valores de cada época. A comunidade LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis/Transexuais, Questionando/Queer, Intersexuais, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Poli, Não-binárias e mais) faz parte deste grupo minorizado.

Diversidade de Gênero: Ser mulher é mais que um título, vai além dos estereótipos construídos e das limitações impostas em relação à forma como elas podem se apresentar na sociedade. Mulheres homossexuais, cisgênero, transgênero, de várias faixas etárias, entre outras subjetividades, fazem parte deste grupo.

Pessoa com Deficiência: A lei brasileira de inclusão considera que é o indivíduo que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que pode obstruir sua participação plena na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

DIRETRIZES ESPECÍFICAS

As diretrizes específicas são valores e práticas esperadas pela instituição em relação a alguns agentes da construção de uma cultura diversa. É primordial que estejam cientes, multipliquem esta política e impulsionem a transformação no ambiente de trabalho.

4.1 Reitoria

- ▶ Analisar os projetos e dar suporte nas ações propostas pelo Núcleo de Diversidade;
- ▶ Liberar orçamentos para a realização de ações de diversidade;
- ▶ Liberar orçamentos para treinamento e desenvolvimento do Núcleo de Diversidade, buscando atualizações constantes;
- ▶ Deixar claro os objetivos estratégicos da instituição na temática de diversidade e atualizar o Núcleo de Diversidade sempre que necessário por meio de alinhamentos recorrentes;
- ▶ Aprovar projetos institucionais referentes à diversidade que demandem maior cautela na execução;
- ▶ Engajar e alinhar o conselho institucional nas ações de diversidade;
- ▶ Propor metas para participação das lideranças em ações de diversidade, incluindo a participação no Comitê de Diversidade e em grupos de afinidade;
- ▶ Definir metas e indicadores para os gestores no que diz respeito à diversidade;
- ▶ Apoiar na sensibilização sobre a diversidade com os líderes e gestores.





4.2 Núcleo de Diversidade

- ▶ Criar políticas de diversidade e atualizar quando necessário;
- ▶ Propor ações, projetos, programas, eventos e conexões junto com outros núcleos que fomentem a diversidade;
- ▶ Apoiar outros núcleos internos e a comunidade externa em ações que abordem a temática de diversidade de acordo com a disponibilidade;
- ▶ Apoiar a reitoria na tomada de decisões estratégicas no que se refere à diversidade;
- ▶ Fazer os acompanhamentos de ações no que diz respeito à diversidade em todas as unidades;
- ▶ Realizar e/ou apoiar pesquisas que proporcionem dados que possibilitem um panorama geral no que diz respeito à diversidade;
- ▶ Analisar e tomar decisões baseadas em dados sobre os Pilares Foco da instituição;
- ▶ Apresentar o cenário interno do Unis em relação às prioridades de diversidade que serão trabalhadas;
- ▶ Incentivar as unidades a proporem ações de acordo com os Pilares Foco e o calendário de diversidade do Grupo Unis;
- ▶ Verificar as oportunidades de melhoria em diversas áreas da instituição no que diz respeito à diversidade;
- ▶ Supervisionar o Comitê de Diversidade e grupos de afinidade;
- ▶ Propor metas e métricas para o Comitê de Diversidade e grupos de afinidade;
- ▶ Realizar treinamentos recorrentes para atualização de conhecimentos na área de diversidade;
- ▶ Documentar todas atividades idealizadas e executadas pelo núcleo;
- ▶ Propor caminhos para aumentar a representatividade institucional.

4.3 Marketing

- ▶ Produzir e divulgar conteúdos para eventos, programas, treinamentos, projetos e qualquer ação referente à diversidade;
- ▶ Fazer cobertura com fotos, vídeos e matérias de todos os eventos definidos como prioritários;
- ▶ Zelar pela produção e divulgação de conteúdos que não contenham discriminação e estereótipos, buscando sempre acessibilidade, representatividade e uma linguagem clara e inclusiva;
- ▶ Realizar as comunicações das atividades de diversidade e propor ideias que aumentem o alcance.



4.4 Líderes e Gestores

- ▶ Engajar os times para participarem ativamente das ações e treinamentos de diversidade;
- ▶ Realizar os treinamentos propostos pela instituição no que diz respeito à diversidade;
- ▶ Não utilizar vocabulários discriminatórios e buscar aumentar o repertório sobre os vocabulários corretos diante das diversidades;
- ▶ Posicionar-se diante de condutas discriminatórias;
- ▶ Conscientizar sobre seus vieses que o impedem de tomar decisões livre de preconceitos e estereótipos;
- ▶ Contratar times que possuem pessoas diversas, em especial, grupos com pouca representatividade dentro da instituição (analisar a pesquisa de diversidade mais recente);
- ▶ Cumprir os indicadores e as metas estabelecidas relacionadas à diversidade;
- ▶ Escutar ativamente e valorizar as diversas opiniões, independentemente dos cargos que as pessoas ocupam;
- ▶ Proporcionar um ambiente de respeito e com segurança psicológica dentro das equipes.



4.5 Comitê de Diversidade

- ▶ Realizar encontros recorrentes sobre os Pilares Foco da instituição com os membros do comitê;
- ▶ Sensibilizar a instituição sobre as temáticas de diversidade;
- ▶ Apoiar o Núcleo de Diversidade nas ações propostas e na construção de políticas;
- ▶ Acompanhar e propor ações de diversidade juntamente com o Núcleo de Diversidade, Atlética e outros núcleos;
- ▶ Propor caminhos para aumentar a representatividade institucional;
- ▶ Provocar discussões sobre temas pertinentes aos pilares foco dentro da comunidade acadêmica;
- ▶ Apoiar o Núcleo de Diversidade na revisão de políticas;
- ▶ Dar suporte aos grupos de afinidades;
- ▶ Atuar de acordo com a governança estabelecida para o Comitê de Diversidade;
- ▶ Documentar todos os passos e decisões tomadas no comitê;
- ▶ Propor um espaço de acolhimento e de compartilhamento de experiências.



4.6 Docentes

- ▶ Realizar treinamentos propostos pela instituição no que se refere à diversidade;
- ▶ Propor trabalhos acadêmicos com a temática de diversidade;
- ▶ Incentivar os alunos(as) a pensarem criticamente sobre a pauta;
- ▶ Não utilizar vocabulários discriminatórios e buscar aumentar o repertório sobre os vocabulários corretos diante das diversidades;
- ▶ Fazer conexão entre a matéria e temáticas de diversidade;
- ▶ Posicionar-se diante de condutas discriminatórias;
- ▶ Zelar por um ambiente de respeito dentro da sala de aula;



PRINCÍPIOS NORTEADORES

5.1 Respeito

É primordial respeitar as diferenças em todas as atividades que forem propostas, buscando criar uma cultura de diversidade que se importa com a subjetividade de cada indivíduo. Não podemos utilizar as diferenças como fontes de divisão, mas como um motor que gera novas ideias e novas experiências sociais.





5.2 Relevância

Ao criar projetos e desenvolver ações, é preciso entender se realmente são relevantes para a instituição e para os grupos que fazem parte dos Pilares Foco, como, por exemplo, a comunidade LGBTQIAPN+, os negros, as mulheres e as pessoas com deficiências. É necessário trazer benefícios significativos para a comunidade como um todo e em especial para os grupos minorizados.

5.3 Colaboração

A diversidade só é efetiva em uma instituição se for construída em conjunto de toda a comunidade acadêmica, ela não é um projeto do Núcleo de Diversidade e sim de todos nós. As atividades devem contar com o apoio de todos os membros da comunidade, toda ajuda é importante para fomentar essa pauta no ambiente organizacional. Propor ideias, apoiar na execução, divulgar ações, engajar outras pessoas para participarem das atividades, zelar por um ambiente de respeito e segurança psicológica e dar feedbacks ao núcleo, são exemplos de como podemos colaborar para a disseminação de uma cultura diversa.



5.4 Referência

Na busca pelo fomento da diversidade feita por meio da sensibilização da comunidade, do aumento da representatividade, do desenvolvimento de espaços de escuta e de criatividade, e de ações que visam impactar de forma positiva os grupos minorizados, iremos inspirar outras instituições públicas e privadas a desenvolverem trabalhos semelhantes, buscando sempre ser referência positiva na temática da diversidade. Com isso, contribuímos para a construção de uma sociedade menos desigual, mais inovadora e cada vez mais inclusiva.



COMPROMISSOS PARA A VALORIZAÇÃO E PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

Diante dos princípios norteadores mencionados, o Grupo Unis assume o compromisso de:



6.1 Datas simbólicas

Compromisso 01: Compartilhar anualmente, com toda a comunidade acadêmica, as datas simbólicas de diversidade referentes aos Pilares Foco que serão trabalhados e outras diversidades importantes para a instituição.

6.2 Ações

Compromisso 02: Realizar ações dando prioridade aos Pilares Foco que são definidos por meio de uma análise criteriosa. As ações possuem o objetivo de sensibilizar, ensinar, proporcionar espaços para escuta e troca de experiências, realizar conexões significativas, apoiar a comunidade interna e externa, entre outros fatores que potencializam e valorizam a diversidade. Essas ações podem ser realizadas por meio de eventos, projetos, programas, campanhas, palestras, rodas de conversa, mentorias, reuniões, festivais, divulgação de conteúdos e treinamentos.

Todas unidades do Grupo Unis devem realizar ações afirmativas e treinamentos de acordo com seus orçamentos e disponibilidades, buscando cada dia mais potencializar a temática no ambiente organizacional.

Compromisso 03: Registrar todas as atividades de diversidade por meio da Planilha de Acompanhamento de Atividades compartilhada pelo Núcleo de Diversidade com cada unidade. Essa planilha fica sob responsabilidade de cada diretor(a), e ele(a) poderá solicitar que um(a) colaborador(a) o apoie fazendo o preenchimento.

Compromisso 04: Apoiar as ações de diversidade em todas unidades, quando alguma unidade precisar de apoio do Núcleo de Diversidade ou de qualquer outro núcleo da instituição para realização de ações, deverá entrar em contato com os responsáveis antecipadamente e verificar a disponibilidade.



6.3 Sensibilização, capacitação e treinamento

Compromisso 05: Sensibilizar, capacitar e/ou treinar periodicamente os colaboradores(as) acerca das temáticas de diversidade, de acordo com os pilares foco direcionados pela instituição. Esse compromisso será realizado por meio das ações citadas no item 5.2, a pauta de diversidade deverá estar inserida em atividades de formação dos colaboradores(as), docentes e discentes.



6.4 Respeito e boa convivência

Compromisso 06: Todas as pessoas que fazem parte da comunidade acadêmica, deverão respeitar o ambiente institucional e os indivíduos que fazem parte dele, é proibido discriminar ou agir de forma preconceituosa em relação às características físicas, a raça/etnia, ao gênero, a orientação sexual e/ou identidade de gênero, a faixa etária, a qualquer tipo de deficiência, a situação econômica, ou de outra natureza. A comunidade deverá promover um ambiente acolhedor e seguro para todos os membros.

Compromisso 07 : Todas as pessoas que fazem parte da comunidade acadêmica devem se posicionar diante de uma situação preconceituosa ou discriminatória, fazendo a denúncia no canal de denúncia do Compliance, acessando **<http://sgpd.unis.edu.br/form-denuncia>**, ou procurando os canais de acolhimento institucional: setor de Recursos Humanos e Responsabilidade Social.

Compromisso 08: A comunidade acadêmica deverá utilizar o pronome correto (ele/ela), de acordo com a identidade de gênero do indivíduo, buscando respeitar a individualidade de cada pessoa.



6.5 Igualdade de Oportunidades

Compromisso 09: O Grupo Unis deverá garantir a igualdade de oportunidades dentro da jornada do colaborador(a) e das políticas institucionais (Ex: Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Programas Internos, Política de Cargos e Salários), não será tolerado nenhum preconceito, discriminação, ou obstáculo criado por causa de características físicas, da raça/etnia, do gênero, da orientação sexual e/ou identidade de gênero, da faixa etária, de qualquer tipo de deficiência, da situação econômica, ou de qualquer outra natureza.





6.6 Representatividade institucional

Compromisso 10: O Grupo Unis, se compromete a estabelecer programas, metas e/ou objetivos chaves, com o intuito de aumentar a representatividade de pessoas pertencentes aos grupos minorizados dentro do quadro de colaboradores(as), docentes e discentes.

Compromisso 11: O Grupo Unis se compromete a garantir a diversidade no processo de Recrutamento e Seleção, com representatividade de profissionais negros, comunidade LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, entre outras pessoas que pertençam aos grupos minorizados dentro da instituição. O Grupo tem liberdade de periodicidade para adotar programas de acordo com a demanda.

Compromisso 12: O Grupo Unis se compromete a adotar programas, palestras, projetos e/ou parcerias que visam potencializar o desenvolvimento feminino, aumentando conhecimentos e habilidades, e empoderando cada dia mais as mulheres que desejam estar em cargos de liderança dentro da instituição.

6.7 Inovação

Compromisso 13: Por meio do Núcleo de Inovação da instituição, Vila Sapiens, o Grupo Unis se compromete a desenvolver projetos e programas inovadores voltados para os colaboradores(a), docentes, discentes e comunidade externa, abordando a temática de diversidade.





6.8 Engajamento com a comunidade externa

Compromisso 14: O Grupo Unis se compromete, de acordo com os recursos disponíveis, a posicionar-se em conjunto com as instituições parceiras, sociedade civil e poder público, para sensibilizar e/ou promover ações diversas com foco nos grupos minoritários, em especial os grupos que fazem parte dos Pilares Foco da instituição.

LEGISLAÇÃO

Como aliadas da Política de Diversidade, apresentamos a seguir algumas leis do Brasil que abordam diretrizes relacionadas à temática:

Constituição Federal – Artigo 5º: todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza;

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, é um conjunto de dispositivos destinados a assegurar e a promover, em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência;

Em 24 de julho de 1991, foi promulgada a Lei de cotas para PCD (art. 93 da Lei nº 8.213/91), que estabelece que empresas com cem ou mais funcionários devem garantir a presença de pessoas com deficiência em alguns cargos;

Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002 – Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências;

Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003 – altera a lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “história e cultura afro-brasileira”, e dá outras providências.

Lei nº 14.164, de 10 de junho de 2021 – altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para incluir conteúdo sobre a prevenção da violência contra a mulher nos currículos da Educação Básica, e institui a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher.

Lei Nº 11.340, de 7 de agosto De 2006- Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

Lei Nº 10.741, De 1º de Outubro De 2003- Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências.

**CANAIS DE
APOIO**

CANAIS DE APOIO

ACOLHIMENTO PRESENCIAL GRUPO UNIS

É um canal onde a vítima de qualquer tipo de discriminação pode procurar para ser acolhida, e receber ajuda para realizar a denúncia nas ferramentas institucionais.

Endereço: Avenida Alzira Barra Gazzola, 650 - Aeroporto, Varginha - MG, 37031-099

Recursos Humanos: 35 9821-3969 (Cidade Universitária)

Responsabilidade Social: responsabilidadesocial@unis.edu.br (Cidade Universitária)

CANAIS DE DENÚNCIAS GRUPO UNIS

São ferramentas institucionais, que recebem insatisfações, reclamações e denúncias relacionadas a discriminação, ou qualquer descumprimento das diretrizes e compromissos estabelecidos nesta política.

Compliance: <http://sgpd.unis.edu.br/form-denuncia>

Ouvidoria: <https://ouvidoria.unis.edu.br/contato/>

DISQUE DIREITOS HUMANOS

O Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos atende graves situações de violações. O serviço funciona 24h por dia, incluindo sábados, domingos e feriados. As ligações são gratuitas e podem ser realizadas de qualquer lugar do Brasil.

Saiba mais em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>

Disque Direitos Humanos: Disque 100

Relatora da Política de Diversidade versão 1.0:

Nathália Marques

Construção da Política:

Núcleo de Diversidade

Apoio:

Recursos Humanos, Jurídico, Escritório de Projetos e Reitoria

Criação do conteúdo Visual

Atendimento:

Raquel Eleutério

Redação:

Gustavo Silva

Design e Diagramação:

Lucas Prado



Avenida Alzira Barra Gazzola,
650 Varginha/MG, Brazil
Tel.: (35) 3219-5000