Resolução Direx nº 16, de 21 de agosto de 2024

Institui o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão (PDEI) no âmbito da Agência Brasileira de Apoio à Gestão do SUS e dá outras providências.

A **Diretoria Executiva** da Agência Brasileira de Apoio à Gestão do SUS, AgSUS, no uso das competências previstas no artigo 14, incisos III, alínea "d" e XI do Estatuto, aprovado pela Resolução CDA nº 01, de 05 de fevereiro de 2024, e considerando:

o disposto no artigo 19, § 2º do Estatuto da AgSUS, aprovado pela Resolução CDA nº 1/2024, de 05 de fevereiro de 2024, que dispõe sobre reserva de vagas para pessoas com deficiência, conforme previsão no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e para pessoas negras e indígenas, à luz da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, em processos seletivos para admissão de pessoal da Agência;

a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

que a Política de Gestão de Pessoas da AgSUS, aprovada pela Resolução CDA nº 26 de março de 2024, estabelece que a atuação institucional da Agência visa a seleção, o recrutamento, a contratação, o desenvolvimento e a avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, estimulando a criação de um ambiente de trabalho decente, colaborativo e inclusivo, em que todos os empregados sejam valorizados e tratados com respeito e dignidade;

Resolve:

Art. 1º Instituir, no âmbito da Agência Brasileira de Apoio à Gestão do SUS, o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, voltado à adoção de medidas afirmativas e à promoção de valores e práticas de reconhecimento e integração de grupos minorizados e historicamente discriminados ou com baixa representatividade socioeconômica, conforme o Anexo Único.

Parágrafo único. A consecução do presente programa se dará por meio da adoção de um conjunto de práticas institucionais que estimulem um ambiente de trabalho inclusivo, em que todos os empregados sejam tratados com respeito, dignidade e igualdade de oportunidades.

Art. 2º São objetivos do Programa:

Este documento foi assinado eletronicamente.
ID do processo: a4b33432-5218-442b-a161-5b32bdcd8984
Resumo original: f89ff08cb7370c852637bada96184670106152f06b95105325f0f769497f8fea

I – garantir a não discriminação entre profissionais, por motivos de nacionalidade, origem étnica, cor de pele, estado civil, responsabilidade familiar, religião, idade, deficiência, condição social e de saúde, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, neurodivergência ou qualquer outra condição irrelevante para o desempenho do trabalho;

II – promover um ambiente de trabalho inclusivo e diverso, incentivando sentimento de pertencimento para que todos os profissionais se sintam parte da AgSUS e reconheçam seu papel inclusivo na comunidade local, nacional e internacional, a partir da plena integração no ambiente laboral;

III – aproveitar as capacidades diversas, considerando que certas deficiências físicas ou intelectuais, que podem ser obstáculos em algumas tarefas, representam valor significativo em outras;

IV – garantir que os processos de seleção e contratação se baseiem em critérios neutros, sem prejuízo das ações específicas para promover a inclusão de pessoas pertencentes a grupos com menor acesso ao mercado de trabalho;

V – assegurar que as decisões relativas à promoção e desenvolvimento profissional sejam baseadas em critérios equitativos, eliminando motivos ou consequências prejudiciais à diversidade e promovendo a inclusão de todos os grupos profissionais;

VI – proporcionar um ambiente de trabalho livre de violência, intimidação e assédio em todas as suas formas, incluindo assédio sexual e por gênero, garantindo canais de denúncia eficazes e o atendimento adequado às vítimas;

VII – desenvolver processos seletivos para recrutamento de pessoal com critérios especiais para assegurar a contratação de pessoal, assegurando diversidade e equidade nas contratações, observando as reservas de vagas definidas por lei.

Art. 3º Visando a efetiva implementação e supervisão do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da AgSUS, fica instituída a Comissão Interna de Diversidade e Inclusão, composta por empregados da AgSUS, a serem indicados por cada uma das Diretorias, sob a Coordenação da Secretaria Executiva e de Articulação.

§ 1º A referida Comissão terá a responsabilidade de acompanhar o desenvolvimento das iniciativas do Programa, promovendo a comunicação e a sensibilização interna sobre as políticas de inclusão, identificando e sugerindo melhorias contínuas, além de atuar como um canal de escuta e apoio para todos os empregados.

§ 2º No exercício de suas funções consultiva e de aconselhamento, cabendo-lhe papel orientador, a Comissão não se sobrepõe às atribuições e responsabilidades exclusivas das Unidades de Gestão de Pessoas e de Integridade na execução do Programa.

§ 3º A gestão de consequências que envolvam quaisquer desvios das diretrizes do Programa ou práticas discriminatórias no âmbito da Agência, por parte de conselheiros, diretores, empregados, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores ou outras partes interessadas, ensejam em medidas de

Este documento foi assinado eletronicamente.
ID do processo: a4b33432-5218-442b-a161-5b32bdcd8984
Resumo original: f89ff08cb7370c852637bada96184670106152f06b95105325f0f769497f8fea

responsabilização as quais serão objeto de apuração pela Unidade de Integridade, ouvida a Comissão de Diversidade e Inclusão.

Art. 4º Para fins de ocupação de vagas ou postos de trabalho destinados ao cumprimento do Programa, a distribuição da reserva ocorrerá por Diretorias e suas respectivas unidades, ou por projetos, considerados, no mínimo, os percentuais previstos em lei, quando for o caso.

Art. 5º Esta resolução entra em vigor na data da sua aprovação.

assinado eletronicamente
ANDRÉ LONGO ARAÚJO DE MELO
Diretor Presidente

Este documento foi assinado eletronicamente.
ID do processo: a4b33432-5218-442b-a161-5b32bdcd8984
Resumo original: f89ff08cb7370c852637bada96184670106152f06b95105325f0f769497f8fea

Este documento foi assinado eletronicamente.
ID do processo: a4b33432-5218-442b-a161-5b32bdcd8984
Resumo do arquivo original: f89ff08cb7370c852637bada96184670106152f06b95105325f0f769497f8fea
Data: 21/08/2024 15:23:43 Horário de Brasília (GMT-03:00)
Resumo (Página 1 de 1)

Verificador de autenticidade:
https://xplatform.com.br/sign/validador-assinatura/a4b33432-5218-442b-a161-5b32bdcd8984

Integridade do documento assinado com certificado digital:
https://blog.xplatform.com.br/validando-uma-assinatura-do-sign-com-certificado-digital

---

Assinaturas:
Nome: André Longo Araújo de Melo - Diretor Presidente
E-mail: andre.longo@agenciasus.org.br
Telefone: Não informado
Assinou o documento
IP: 189.9.62.175
Data: 21/08/2024 15:23:42 Horário de Brasília (GMT-03:00)

Programa Diversidade, Equidade e Inclusão

Agência Brasileira de Apoio à Gestão do SUS

Apresentação

1. Abrangência do Programa
2. Contexto Institucional
3. Escopo, objetivo, diretrizes e instrumentos
4. Responsabilidades
5. Gestão de Consequências
6. Disposições Gerais

Brasília-DF, agosto de 2024

Sumário

Apresentação.....3
1. Abrangência do Programa..... 4
2. Contexto Institucional.....4
1.2. Base Legal.....5
3. Escopo, objetivo e diretrizes.....5
3.1. Sobre Diversidade.....6
2.2. Sobre Equidade.....7
3.3. Sobre Inclusão.....7
3.4. Diretrizes e Objetivos..... 8
3.4.1. Equidade de Oportunidades.....8
3.4.2. Diversidade e Promoção da Inclusão.....9
4. Responsabilidades.....9
4.1. Comissão Nega Pataxó de Diversidade e Inclusão..... 10
5. Gestão de Consequências.....11
6. Disposições Gerais..... 11

Apresentação

A Agência Brasileira de Apoio à Gestão do SUS foi instituída para dar suporte operacional à saúde pública, desenvolvendo e promovendo os princípios do Sistema Único de Saúde, a saber: universalidade, equidade e integralidade.

Em consonância com esses princípios, a AgSUS dispõe de políticas internas de organização laboral, que reconhece na sociedade sua formação plural e assim se estrutura de modo oferecer proteção cultural, opondo-se às discriminações e atuando para desconstruir as desvantagens a que determinados grupos de pessoas estão submetidos em razão da sua condição biopsicossocial, processo histórico ou modos de vida.

Assim, em nossa atuação, entendemos que a articulação entre a liberdade de ser e a igualdade em viver, proporciona o reconhecimento e inclusão social a todas as pessoas. Em torno dessa premissa, apresentamos nosso Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, pautado em quatro dimensões: autoconfiança, autorrespeito, autoestima e autossustento.

A autoconfiança é assegurada quando nossas políticas preveem que ninguém será alvo de violências física, psicológica, sexual ou sofrerá abalo moral, humilhação ou discriminação, tratamento indigno devido às suas características individuais ou do grupo ao qual pertence, bem como pela relação de labor ou situação social, assegurando às pessoas o autossustento, participando do mercado de trabalho.

Por sua vez, o autorrespeito é promovido quando garantimos que ninguém será privado da igualdade jurídica ou tenha negado o direito de estar em comunidade laboral com igualdade de condições, em prestígio ao princípio fundamental da isonomia jurídica, e em condições de trabalho decente e livre de qualquer forma de violências e assédio.

Já a autoestima é reforçada ao assegurar que nenhum grupo ou pessoa receba tratamento social degradante em virtude de impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial, por seus modos de vida, habilidades, estereótipos ou capacidades, fazendo com que todas as pessoas se sintam valorizados e parte da sociedade, desde o locus essencial que é o ambiente de trabalho.

Adotando essas três últimas dimensões, a AgSUS deve atuar positivamente, inclusive com ações afirmativas de contratação de pessoal.

Desse modo, nosso objetivo com esse Programa é promover uma sociabilidade baseada na solidariedade e alteridade. Para alcançar isso, acreditamos ser fundamental que a Agência, no âmbito da sua atuação, implemente iniciativas de reconhecimento focadas em grupos populacionais historicamente desfavorecidos, invisibilizados e/ou discriminados, de modo a evitar qualquer espécie de barreira ao ingresso de pessoas desses grupos em seus quadros de pessoal, e, mais que isso, deve mesmo agir de maneira atrativa para ter essas pessoas no exercício de suas habilidades profissionais.

Em relação às mulheres, buscamos garantir a igualdade de gênero, combatendo todas as formas de violências e discriminações, promovendo sua participação igualitária, e considerando a diversidade racial e étnica, na Agência, visto que o equilíbrio de gênero nas esferas de poder e no mercado de trabalho contribui para um ambiente organizacional mais justo e democrático, na medida em que seja garantido às mulheres as mesmas oportunidades de influenciar decisões e acessar postos de comando na organização, sendo suas posições valorizadas e respeitadas.

Para a comunidade LGBTQIAPN+, devemos assegurar direitos e dignidade, promovendo o respeito e a inclusão, combatendo as discriminações e as violências baseadas na orientação sexual e identidade de gênero, visto que se trata de um grupo social

historicamente marginalizado em razão de normatividade social predominante, isto é da heteronormatividade.

No tocante às pessoas com deficiência, nosso enfoque está na promoção da inclusão e da acessibilidade, garantindo que essas pessoas tenham acesso a oportunidades, serviços e espaços, reconhecendo suas capacidades e potencialidades, bem como enfrentando o capacitismo.

Em nosso compromisso com a igualdade material, reconhece-se também a dimensão estrutural do racismo, com intervenção nas esferas institucional e ambiental, incumbindo à AgSUS em promover ações de políticas afirmativas que se pautam pela equidade e valorização das identidades de pessoas historicamente discriminadas e excluídas do mundo do trabalho decente, digno. Como se vê em relação à população negra e indigena, aos povos tradicionais quilombolas, mulheres, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIAPN+, pessoas migrantes e refugiadas, assegurando o direito à igualdade de oportunidades, sem qualquer espécie de recorte discriminatório excludente.

Portanto, o conceito a vigorar é da discriminação positiva, em face da identificação de que aqueles marcadores são a fonte de exclusão.

1. Abrangência do Programa

O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão se volta a toda a estrutura de governança da AgSUS, aplicável portanto a todas as pessoas - conselheiros e conselheiras, diretores e diretoras, empregados e empregadas, as que prestam serviços ou que são apoiadoras e participantes de programas, como estagiários e estagiárias, e demais parceiros e parceiras -, buscando envolver um encadeamento propositivo de cultura relacional livre de preconceitos e suas discriminações.

2. Contexto Institucional

Em março de 2024, o Conselho Deliberativo aprovou a Política de Gestão de Pessoas da AgSUS, cuja finalidade consignou o propósito da Agência em estimular a criação de ambiente de trabalho decente, colaborativo e inclusivo, em que todos os empregados sejam valorizados e tratados com respeito e dignidade. A política estabeleceu ainda a necessidade de se prevenir práticas intoleráveis no trabalho, tais como: assédios e preconceitos.

Nessa seara é que se situa a necessidade de implementação do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão na AgSUS, visando definir diretrizes e práticas institucionais para a construção de um ambiente de trabalho onde todas e todos profissionais, independentemente de suas origens, etnias, gênero, orientação sexual, diversidade e características pessoais, se sintam reconhecidas, valorizadas e incluídas.

Essas normas internas da Agência refletem também os avanços nas legislações vigentes, a exemplo da recente Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023, que estabelece balizas para igualdade salarial entre homens e mulheres, assim como a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, reservou vagas em postos de trabalho para pessoas com deficiência, a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que definiu cotas etnico raciais e a Lei 13.146 de 6 de julho de 2015 que trata da inclusão da pessoa com deficiência, independentemente da norma trazer comando direto aos entes jurídicos do tipo serviço social autônomo, hipótese jurídica da AgSUS.

Atualmente, o quadro administrativo de empregados e empregadas conta com 82 mulheres, representando 68,3% do contingente total. Em relação à presença racial e de pessoas com deficiência, registra-se 10 pessoas pretas, 42 pessoas pardas e 04 pessoas com

deficiência. Já no Programa Médicos pelo Brasil, esse número corresponde a 237 pessoas pretas, 1.571 pardas, 12 indígenas e 03 pessoas com deficiência, incluindo médicos tutores celetistas e bolsistas do Programa, sendo as mulheres mais da metade do total de 4.341 profissionais.

Em que pese essa representação, a Agência entende que pode contribuir ainda mais para ampliar a diversidade nas suas operações.

Esperamos que, com a aplicação das diretrizes desse Programa, possamos consolidar uma cultura organizacional, em que profissionais de diferentes raças/etnias, gênero, orientação sexual, gerações, práticas religiosas e capacidades sigam trabalhando sem sofrerem preconceitos e estigmas, o que enriquece o ambiente com suas perspectivas variadas.

As iniciativas de formação e treinamento contínuo garantirão que todas as pessoas estejam capacitadas para enfrentar desafios e aproveitar oportunidades de maneira igualitária.

Além disso, mecanismos transparentes de comunicação e canais eficazes para denúncias e apoio assegurarão um ambiente livre de discriminação, racismos, violências e assédio, onde a integridade e o respeito mútuo são pilares fundamentais. Almejamos um espaço de trabalho harmonioso e inclusivo, onde a diversidade é a base para a inovação e a alta performance.

1.2. Base Legal

Constituição da República Federativa do Brasil.

Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (crimes resultantes de preconceito).

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (reserva de vagas para pessoas com deficiência).

Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (cotas raciais).

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da pessoa com deficiência).

Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos).

Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023 (igualdade salarial).

Convenção n° 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais.

Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023.

Estatuto da AgSUS, Resolução CDA nº 01, de 05 de fevereiro de 2024.

Política de Gestão de Pessoas, Resolução CDA nº 06, de 26 de março de 2024.

3. Escopo, objetivo e diretrizes

A Agência Brasileira de Apoio à Gestão do SUS – AgSUS, promove os valores de reconhecimento e integração por meio da prática relacionada à diversidade, equidade e inclusão em sua força de trabalho, sua cultura e seu trabalho programático.

Nesse sentido, na tentativa da promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, em consonância com o art. 3º, inciso IV da Constituição Federal, planeja dimensionar a sua capacidade operacional para proporcionar a concretude do princípio da igualdade material.

Sobre o assunto, vale informar que enquanto a igualdade formal dá a perspectiva de tratar a todos com isonomia perante a lei, a igualdade em seu viés material objetiva tratar os

desiguais na medida de sua desigualdade, o que justifica, a título de exemplificação, a política de cotas raciais promovida pela Lei nº 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal.

Ainda a respeito do tema, recentemente a União editou o decreto nº 11.443/2023, o qual dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.

Por seu turno, em que pese não se aplicar aos serviços sociais autônomos, somente a título de demonstração legislativa do compromisso com as políticas de inclusão, a lei 14.133/2021, que regulamenta licitações e contratos administrativos, dispõe a respeito da contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e pessoas oriundas ou egressas do sistema prisional.

Além disso, o artigo 93 da lei nº 8.213/1991 também estabelece cotas para beneficiários do sistema de seguridade social reabilitados ou pessoas com deficiência.

Como se vê, existe um arcabouço normativo que objetiva proporcionar inclusão a públicos específicos da sociedade brasileira, o que prevê ações no campo da diversidade, equidade e inclusão, sendo certo que o mesmo deve inspirar especialmente os entes ditos paraestatais, a empreender igualmente com ações garantidoras da igualdade material.

Dessa maneira, esse Programa de diversidade, equidade e inclusão objetiva estabelecer diretrizes transversais na política de gestão de pessoal, com a contratação de pessoal e políticas de gestão de pessoas que tenha por objetivos prevenir, identificar, corrigir e punir práticas consideradas preconceituosas em decorrência de qualquer tipo de discriminação.

3.1. Sobre Diversidade

Diversidade é entendida como variedade, heterogeneidade, pluralidade e diferença. Trata-se de característica inerente a todos os seres vivos do planeta, essencial à sobrevivência e evolução da humanidade. No entanto, a diversidade não se limita apenas às características biológicas ou sociais, como variedade de aparências, culturas e histórias.

Ela também abrange a atribuição de valores a grupos específicos, o que muitas vezes resulta em estereótipos negativos, preconceitos, estigmas, racismos e discriminação.

Esses processos de julgamento e hierarquização dificultam ou até mesmo negam o acesso a direitos fundamentais para as pessoas que pertencem aos grupos minorizados.

Os grupos minorizados são compostos por indivíduos que possuem pouca ou nenhuma representatividade social, econômica e política, mesmo que, em alguns casos, constituam a maior parcela numérica da população, como verificamos na situação brasileira. A compor esses grupos, negras(os), mulheres, mães solo, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+, populações indígenas, pessoas economicamente vulneráveis, povos e comunidades tradicionais, entre outros.

A diversidade, portanto, vai além da simples coexistência de diferenças. É crucial que ela seja reconhecida e valorizada de maneira equitativa, para que todas as pessoas tenham acesso igualitário aos seus direitos e possam contribuir plenamente para o desenvolvimento social, cultural e econômico da sociedade. Reconhecer e enfrentar os desafios impostos pela discriminação, racismos e pelos estigmas é fundamental para promover uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todas a pessoas possam viver com dignidade e respeito.

3.2. Sobre Equidade

A equidade consiste na adaptação das regras existentes à situação concreta, sempre observando os critérios de justiça. Pode-se dizer, então, que a equidade ajusta a regra às especificidades, a fim de torná-la mais justa. Ela é uma forma de aplicar o Direito da maneira mais próxima possível do justo para todas as partes envolvidas.

A promoção da equidade é um dos princípios fundamentais da AgSUS e está diretamente relacionada ao conceito de igualdade, orientado pelo respeito às necessidades, diversidades e especificidades de cada cidadão ou grupo social.

O princípio da equidade inclui o reconhecimento dos determinantes sociais, como as diferentes condições de vida que envolvem habitação, trabalho, renda, acesso à educação, lazer, entre outros fatores que impactam diretamente as oportunidades de trabalho e a qualidade de vida.

Ao promover a equidade, buscamos criar um ambiente onde todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de sucesso e bem-estar, independentemente de suas circunstâncias pessoais ou sociais. Este princípio exige a implementação de políticas e práticas que reconheçam e abordem as desigualdades existentes, garantindo que cada pessoa tenha o suporte necessário para alcançar seu pleno potencial.

3.3. Sobre Inclusão

Complementar à ideia de diversidade, a inclusão se relaciona ao modo como os membros de todos os grupos são tratados em qualquer espaço, bem como ao sentimento de pertencimento que essas pessoas experimentam. Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do reconhecimento e valorização de suas contribuições em diferentes níveis e espaços.

A inclusão vem promover a efetivação do direito ao trabalho de livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades.

Na prática, inclusão significa o quanto uma pessoa se sente, de fato, integrada e respeitada em face das características que possui e que o conectam a determinados grupos sociais, como raça/etnia, gênero, religião, entre outros. É a medida em que cada pessoa se sente acolhida e valorizada por ser quem é, sem a necessidade de se adaptar ou modificar suas características intrínsecas para ser aceita.

A inclusão, portanto, é uma peça-chave para a construção de uma sociedade equitativa, onde cada pessoa tem a oportunidade de alcançar seu pleno potencial e contribuir significativamente para o desenvolvimento coletivo. É um compromisso com a justiça social e a promoção de um ambiente onde todos se sintam dignos, respeitados e valorizados por suas contribuições únicas.

3.4. Diretrizes e Objetivos

O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da AgSUS estabelece um conjunto de diretrizes claras e abrangentes para promover uma cultura organizacional justa e inclusiva.

Estas diretrizes delineiam as responsabilidades de todos - conselheiros, diretores, empregados em todos os níveis, assegurando que cada um contribua para um ambiente de trabalho onde a diversidade é valorizada, a inclusão é incentivada e a equidade é garantida.

Desde a observância de práticas antidiscriminatórias até a promoção de ações educativas e preventivas, cada componente do programa é projetado para fortalecer o compromisso da Agência com a justiça social e a igualdade de oportunidades, refletindo nossa dedicação contínua em criar um ambiente onde todas e todos, indistintamente, possam desenvolver suas atividades e seu trabalho em prol da saúde pública.

3.4.1. Equidade de Oportunidades

Para concretizar os objetivos e compromissos relativos à equidade de oportunidades, a AgSUS adota e promove os seguintes princípios básicos de atuação que devem reger todas as relações trabalhistas e não trabalhistas:

I – qualidade de emprego: garantir um ambiente em que a gestão por competências seja uma ferramenta estratégica de gestão de pessoas, isenta de práticas de assédio moral, discriminatórias e/ou racistas que impactem na saúde do trabalhador e da trabalhadora;

II – equidade de oportunidades no trabalho: comprometer-se com a prática de tratamento equitativo, favorecendo a progressão pessoal e profissional das empregadas e empregados;

III – promoção e desenvolvimento profissional: valorizar conhecimentos e habilidades necessários para o trabalho através de avaliações objetivas de desempenho, considerando critérios de equidade de oportunidades, não discriminação e respeito à diversidade;

IV – seleção: escolher os melhores profissionais com ferramentas e sistemas de seleção baseados nas capacidades dos candidatos, assegurando o preenchimento de vagas com respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

V – contratação: não admitir diferenças salariais de caráter discriminatório, formação e treinamento;

VI – garantir a formação e treinamento necessários para o desenvolvimento adequado do trabalho de cada profissional, induzindo e incentivando a participação em cursos técnicos de aperfeiçoamento de acordo com as atividades desenvolvidas;

VII – comunicação transparente: manter uma comunicação transparente, respeitando a inovação e concedendo autonomia necessária aos profissionais no exercício de suas funções;

VIII – desenvolvimento profissional equitativo: garantir equidade de oportunidades no desenvolvimento profissional de todos os colaboradores;

IX – programas de formação específicos: implementar programas de formação e acompanhamento do desenvolvimento profissional específicos para mulheres, fomentando a liderança feminina na AgSUS.

X – representação equilibrada: garantir representação equilibrada nos diferentes níveis hierárquicos, assegurando equidade de oportunidades;

XI – promover condições de trabalho que permitam a conciliação da vida pessoal e laboral de todos os profissionais, independentemente de gênero;

XII – proteção à parentalidade: promover as medidas legais assecuratórias para trabalhadores e trabalhadoras exercerem o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro, de forma a compartilhar as atividades parentais e de cuidado de filhos e filhas.

XIII - proteção à maternidade: proteger a trabalhadora durante a gravidez, parto e durante o período de lactação, adaptando o ambiente de trabalho às necessidades das mulheres mãe;

XIV – uso de inteligência artificial: garantir que o uso de inteligência artificial nos processos de seleção, contratação, gestão de relações trabalhistas, formação e promoção siga o princípio da equidade.

3.4.2. Diversidade e Promoção da Inclusão

Para concretizar os objetivos e compromissos relacionados à diversidade e à promoção da inclusão, a AgSUS adota e promove os seguintes princípios básicos de atuação para reger o desenvolvimento das relações laborais:

I – não discriminação/não racismos: garantir a não discriminação entre profissionais por motivos de nacionalidade, origem étnica, cor de pele, estado civil, responsabilidade familiar, religião, idade, deficiência, condição social e de saúde, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, neurodivergência ou qualquer outra condição ou característica irrelevante para o desempenho do trabalho;

II – ambiente inclusivo:

a) promover um ambiente onde todos os profissionais possam contribuir com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de suas circunstâncias pessoais ou sociais;

III – aproveitamento das capacidades diversas: considerar que deficiências não devem ser fatores impeditivos ao exercício laboral, quando a pessoa se colocar apta para exercer a função;

IV – processos de seleção e contratação: garantir que os processos de seleção e contratação estabeleçam ações específicas para promover a inclusão de pessoas pertencentes a grupos com menor acesso ao mercado de trabalho;

V – formação e capacitação: proporcionar uma formação adequada a cada profissional, dotando-o de conhecimentos, competências e capacidades necessárias ao bom desenvolvimento de seu trabalho, com ações específicas que promovam a aceitação da diversidade e a rejeição da discriminação;

VI – ambiente livre de violências: preservar um ambiente de trabalho livre de violências, intimidação e assédio em todas as suas formas, incluindo assédio moral, sexual e por gênero, garantindo canais de denúncia ágeis e eficazes e o atendimento adequado às vítimas;

VII – programas de formação e comunicação interna: incorporar comportamentos nos programas de formação que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseada na diversidade, além de uma estratégia de comunicação interna que transmita o caráter plural e inclusivo da AgSUS.

4. Responsabilidades

A implementação deste Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão deve observar as seguintes responsabilidades:

I – Para todos os empregados e empregadas da Agência:

a) observar e zelar pelo cumprimento do presente Programa;

b) consultar a Unidade de Gestão de Pessoas sobre situações que envolvam a aplicação deste programa ou em caso de ocorrência de situações descritas nele;

II – Para Conselheiros, Diretores e Cargos de Confiança de Gerência e Assessoria:

a) zelar pelo cumprimento do presente Programa, apoiando a criação de uma cultura organizacional diversa, inclusiva e equânime;

b) adotar uma conduta exemplar em relação ao conteúdo deste Programa e cuidar do tema em sua prática de liderança diária;

c) valorizar a diversidade, ser agente fomentador da inclusão e atuar proativamente para garantir a equidade em sua equipe;

III – Para Unidades de Gestão de Pessoas:

a) promover o cumprimento das diretrizes estabelecidas neste Programa;

b) coordenar e implementar o Programa de Diversidade na Agência, definindo, executando e divulgando ações de diversidade, inclusão e equidade, conforme a estratégia de comunicação definida pela Diretoria Executiva;

c) analisar e emitir recomendações à Diretoria Executiva sobre a estratégia de diversidade e inclusão a ser adotada pela Agência, avaliando sua eficácia e propondo alterações necessárias;

d) apoiar a constituição de um Grupo de Trabalho, formado por empregados da Agência, para acompanhar a implementação deste Programa;

IV – Para Unidade de Integridade:

a) atuar como instância de consulta sobre situações envolvendo discriminação ou comportamento inapropriado no ambiente de trabalho, atuando de maneira preventiva e educativa;

b) apurar as denúncias registradas relacionadas à diversidade e inclusão na Agência, alinhadas às diretrizes previstas neste Programa e ao Código de Ética e Conduta;

V – Para Diretoria Executiva:

a) Ajustar os instrumentos normativos da Agência que tratem sobre diversidade, emitindo recomendações aplicáveis a cada caso;

b) Propor e acompanhar a execução de projetos que melhorem as práticas de Diversidade, Inclusão e Equidade em todas as dimensões de acordo com o Plano Estratégico da AgSUS.

4.1. Comissão Diversidade e Inclusão

Para garantir a efetiva implementação e supervisão do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da AgSUS, propomos a criação de uma Comissão Interna de Diversidade e Inclusão, composta por empregados da AgSUS a serem indicados por cada uma das Diretorias, sob a Coordenação da Secretaria Executiva e de Articulação.

A designação da Comissão deverá ser efetivada por decisão da Presidência, cuja participação não implica quaisquer adicionais de natureza remuneratória, tendo caráter consultivo e de aconselhamento, sem que haja qualquer sobreposição às atribuições e responsabilidades exclusivas das Unidades de Gestão de Pessoas e de Integridade na execução do Programa.

5. Gestão de Consequências

Conselheiros, diretores, empregados, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores ou outras partes interessadas que observarem quaisquer desvios às diretrizes deste Programa, poderão relatar o fato ao Comitê de Ética ou a Comissão de Diversidade e Inclusão, se assim desejarem.

Internamente, o não cumprimento das diretrizes desta Programa enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem, conforme a respectiva gravidade do descumprimento e de acordo com normas internas, sendo aplicáveis a todas as pessoas descritas no item “Abrangência” deste Programa, alcançando toda a governança da Agência.

6. Disposições Gerais

Este Programa deverá ser revisado periodicamente, pelo menos uma vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda, devendo ser submetido à aprovação da Diretoria Executiva da AgSUS.