

# Política de Diversidade, Equidade e Igualdade de Gênero da AFEAM

## POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO DA AFEAM

### 1. Das Definições

#### 1.1 Membros Estatutários:

- a) Administradores – membros do Conselho de Administração, Diretor-Presidente, Diretor de Crédito e Diretor de Administração;
- b) Membros do Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria.

#### 1.2 Gestores da AFEAM – Gerentes, Presidente da Comissão Interna de Licitações, Ouvidor, Assessor Financeiro e Coordenadores;

#### 1.3 Empregados – aqueles que pertencem ao quadro efetivo (concursados) e não efetivos (comissionados);

#### 1.4 Colaboradores – empregados das empresas terceirizadas, estagiários, aprendizes e servidores dos parceiros técnicos;

### 2. Conceitos Gerais

- a) Diversidade – reconhecimento das diversas maneiras de ser e as constituições múltiplas de grupos sociais e suas manifestações sejam culturais, políticas, religiosas, regionais, raciais, de gênero, geracionais, comportamentais entre outras;
- b) Diversidade Geracional – conceito que abrange profissionais de diferentes faixas etárias em um mesmo ambiente de trabalho, ou seja, é a compreensão exclusivamente qualitativa do tempo interior de vivência;
- c) Discriminação – ato de fazer distinções injustas ou preconceituosas entre pessoas com base em grupos, classes ou outras categorias, comportamento reprovável suficiente para justificar atos de segregação, inferiorização, estigmatização e desqualificação;
- d) Equidade – dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham as mesmas oportunidades, reconhecimento de que a busca pela igualdade passa pelas diferenças;
- e) Gaslighting – manipulação emocional e psicológica que faz a pessoa em situação de violência duvidar de sua própria percepção, memória ou sanidade. Essa modalidade de abuso consiste em desqualificar a memória, o entendimento e a lógica de quem esboce qualquer questionamento;
- f) Gênero – lação social construída, traços de personalidades, atitudes, comportamentos, valores e influências que a sociedade atribui aos dois sexos (feminino e masculino) de forma diferenciada, descrevendo o conjunto de qualidades e de comportamentos que a sociedade espera dos homens e das mulheres formando assim a sua identidade social;
- g) Identidade de Gênero – sentimento de pertencimento a um dos dois gêneros socialmente aceitos (masculino e feminino), independentemente do sexo biológico, desta forma:

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO DA AFEAM**

- I. Cisgênero – pessoa que se sente pertencente ao gênero que lhe atribuído socialmente;
  - II. Transgênero (abrangendo travestis e transexuais) – pessoa que se identifica socialmente com os comportamentos atribuídos ao oposto do gênero relacionado ao seu sexo biológico;
  - III. Não binário – pessoa que não se identifica nem com o gênero de nascença a nem com outro gênero.
- h) Interseccionalidade – reconhecimento de que as identidades e experiências de uma pessoa são atravessadas por diversos fatores, como gênero, raça, classe social, orientação sexual e outros, que se interconectam e se sobrepõem, resultando em experiências únicas de discriminação, privilégio e/ou desigualdade;
- i) Inclusão – criação de um meio ambiente no qual cada um tenha oportunidade de participar plenamente da criação do sucesso da relação, da missão escolhida, do desafio enfrentado e no qual todos são valorizados em suas diferentes habilidades, conhecimentos e atitudes;
- j) Machismo – crença na superioridade dos homens sobre as mulheres, refletida em atitudes e comportamentos discriminatórios;
- k) Mansplaining – homens explicando de forma condescendente a assuntos para mulheres, presumindo menor conhecimento ou compreensão;
- l) Maninterrupting – termo informal usado para descrever tendência de alguns homens interromperem ou falar por cima de mulheres em conversas, diminuindo suas vozes e contribuições;
- m) Misoginia – desprezo, ódio ou discriminação direcionada às mulheres, com base na identidade de gênero;
- n) Neurodiversidade – variedade de composições neurológicas humanas;
- o) Orientação sexual – identificação de para quem se direciona o desejo sexual e/ou afetivo de um determinado indivíduo, considerando-se:
- I. heterossexuais – pessoas que sentem atração efetiva e/ou sexual por pessoa do sexo oposto ao seu;
  - II. homossexuais – pessoas que sentem atração efetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo sexo biológico que o seu;
  - III. bissexuais – pessoas que tem atração por ambos os sexos.
- p) Pessoas com Deficiência – são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO DA AFEAM**

- q) Pessoas gênero-dissidentes – termo inclusivo que reconhece a diversidade e abrange todas as identidades de gênero existentes para além do masculino e feminino;
- r) Preconceito – conjunto de ideias preconcebidas a respeito de certos assuntos, pessoas ou grupos;
- s) Sexismo – práticas discriminatórias que privilegiam um gênero em detrimento de outro, reforçando estereótipos e desigualdades;
- t) Stalking/Perseguição – monitoramento excessivo e invasivo da pessoa em situação de violência, frequentemente causando medo e ansiedade;
- u) Sexo – diferenças biológicas e anatômicas entre homens e mulheres;
- v) Stakeholders – Conselho de Administração, Diretoria Colegiada, Conselheiros, Empregados, Estagiários, Aprendizes, cliente, fornecedores, prestadores de serviços, Parceiros Técnicos e comunidades;
- w) Viés inconsciente – associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem histórias pessoais, provocando julgamento rápido sobre as pessoas sem considerar fatos e dados ou impacto sobre a vida dos envolvidos, envolve preconceitos, estereótipos ou pensamentos tendenciosos sobre determinado tema ou grupo social, que induzem a decisões tendenciosas e comportamentos prejudiciais.

### **2. Dos Objetivos**

- 2.1 Estabelecer princípios e diretrizes para que a atuação da Agência de Fomento do Estado do Amazonas S.A – AFEAM seja pautada pelo respeito, inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural no desenvolvimento de suas atividades;
- 2.2 Reafirmar o compromisso com a busca pela eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em seu ambiente de trabalho e nas instituições parceiras sejam públicas ou privadas;
- 2.3 Promover um ambiente organizacional digno, seguro, saudável, inclusivo e sustentável com respeito às diferenças e à não discriminação;
- 2.4 Estabelecer práticas de sensibilização para o reconhecimento e respeito à diversidade e à equidade;
- 2.5 Promover a equidade de gênero em ações administrativas, legais, educativas e culturais que resultem, de um lado, em tratamento equitativo e de outro valores éticos de irrestrito respeito às diferenças;
- 2.6 Gerenciar de forma responsável as denúncias de violência de gênero garantindo uma abordagem responsável, tratamento com ênfase na prioridade, na apuração e nas devidas providências quando constatada a responsabilidade;

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO DA AFEAM**

- 2.7 Oferecer apoio e acompanhamento institucional aos empregados e empregadas em situação de violência de gênero;
- 2.8 Estimular as pessoas a reconhecer, respeitar, aceitar e apoiar indivíduos em suas pluralidades por meio de orientações, campanhas e normas internas voltadas à valorização da diversidade.

### **3. Das Diretrizes**

#### **3.1 São diretrizes desta Política:**

- a) Estabelecer que os Administradores e todos os Gestores sejam os principais protagonistas agindo com responsabilidade diferenciada com a efetividades das ações de diversidade, equidade e inclusão;
- b) Tomar decisões que sejam livres de preconceitos e baseadas exclusivamente em fatores objetivos;
- c) Promover um ambiente inclusivo, fomentando momentos de escuta ativa;
- d) Estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e parceiros sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas;
- e) Respeitar e valorizar a singularidade de todos os empregados e stakeholders, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e combatendo a discriminação e o preconceito em todas as suas formas;
- f) Assegurar igualdade de oportunidades e equidade de gênero, etnia e diversidade na ascensão funcional e nas atividades da AFEAM, promovendo cursos de qualificação que possam nivelar as desigualdades apuradas que forem baseadas nas dimensões de diversidade;
- g) Garantir a não discriminação entre seu corpo técnico e o posicionamento contrário a qualquer conduta ou prática associada a preconceitos por razão de raça ou cor, etnia, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social ou qualquer outra singularidade de uma pessoa que não guarde relação com os requisitos para desempenhar seu trabalho;
- h) Utilizar critérios neutros e objetivos relacionados a mérito, capacidade e desempenho para valorizar, reconhecer e retribuir seus profissionais;
- i) Colaborar no combate à violência de gênero, estabelecendo programas específicos que incluam medidas de proteção, apoio e informação às vítimas.
- j) Promover a acessibilidade física e tecnológica aos seus empregados;
- k) Promover e preservar a saúde física, mental e emocional dos Administradores, Empregados (efetivos e não efetivos) e demais colaboradores (empregados das

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO DA AFEAM**

empresas terceirizadas, aprendizes e estagiários), considerando as especificidades de gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e demais dimensões da diversidade;

- l) promover a cultura dos direitos humanos internamente e externamente, interagindo com os demais órgãos das esferas federal, estadual ou municipal;
- m) contribuir para o alcance dos objetivos de desenvolvimento da Agenda 2030, em especial:
  - I. ODS5 – alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
  - II. ODS10- redução das desigualdades, sobretudo garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados.
- n) Implementar mecanismos, bem como promover ações que possibilitem apurações de atos atentatórios de discriminação, sob qualquer enfoque, praticados no âmbito da AFEAM;
- o) Consolidar as dimensões da diversidade na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações ou atividades, principalmente:
  - I. Ações de comunicação e divulgação interna e externa;
  - II. Ações de formação, qualificação, treinamento e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes;
  - III. Ações de saúde e qualidade de vida para administradores, empregados e colaboradores.

### **4. Âmbito de Aplicação**

4.1 Esta política é aplicada a todos os Administradores, membros dos órgãos estatutários, empregados (efetivos e não efetivos), colaboradores (empregados de empresas terceirizados, estagiários e aprendizes), servidores dos Parceiros Técnicos e outras partes interessadas que estabeleçam relações institucionais, comerciais ou de interesse público com a Agência, incluindo aqueles que desenvolvem suas atividades mesmo que de forma transitória nas dependências da AFEAM e clientes.

### **5. Das Responsabilidades**

#### **5.1 Conselho de Administração**

- a) Aprovar a presente Política e suas revisões, acompanhando a sua implementação;
- b) Deliberar acerca dos casos omissos e excepcionais.

#### **5.2 Diretoria Colegiada**

- a) Aprovar as medidas de implementação, de execução e de incorporação das diretrizes estabelecidas nesta Política;

## **POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO DA AFEAM**

b) Submeter ao Conselho de Administração as propostas de alteração desta Política.

5.3 Todos os Administradores, Gestores, empregados, colaboradores, membros estatutários

a) Conhecer e observar os termos desta Política, ficando atentos em manter um ambiente de trabalho saudável e harmonioso;

b) Efetivar as ações decorrentes desta Política;

c) Cumprir e fazer cumprir as diretrizes desta Política, fiscalizando sua efetivação e levando ao conhecimento dos órgãos internos competentes possíveis omissões ao seu cumprimento.

**6. Disposições Finais**

6.1 Essa Política compõe;

a) O Programa de Integridade da AFEAM;

b) O Manual de Normas Administrativas – Módulo Administrativo;

c) O Manual da Política, Normas e Procedimentos de Treinamento e Desenvolvimento;

d) O Manual da Política e Normas de Segurança da Informação e Privacidade da AFEAM;

e) O Plano de Empregos, Carreiras e Salários - PECS.

6.2 A AFEAM reserva-se no direito de atualizar esta política sempre que ocorrerem alterações na legislação vigente ou procedimentos que afetem seu conteúdo.



Agência de Fomento do  
Estado do Amazonas S.A.

