



# DIVER- SIDADE

*Sírio-Libanês*

## Política de Inclusão e Diversidade



**SÍRIO-LIBANÊS**

# Sumário

<b>1. Descrição .....</b>	<b>3</b>
1.1. Como fazemos .....	3
1.2. Responsabilidades .....	4
1.3. Aprovação da Política .....	4
1.4. Violação da Política .....	5
<b>2. Definição .....</b>	<b>5</b>
2.1. Inclusão .....	5
2.2. Diversidade .....	6
2.3. Igualdade .....	6
2.4. Equidade .....	6
2.5. Minoria .....	6
2.6. Preconceito .....	7
2.7. Discriminação .....	7
2.8. Dados Pessoais .....	7
2.9. Dados Pessoais Sensíveis .....	7
2.10. Stakeholders .....	7



# 1. Descrição

O Sírio-Libanês valoriza cada ser humano do seu jeito, e acredita que a soma das nossas particularidades nos torna únicos e mais fortes, buscando sempre:

Disseminar o respeito às individualidades;

Repudiar qualquer comportamento discriminatório ou de assédio com base em raça, etnia, religião, nacionalidade, sexo biológico, identidade de gênero, orientação afetivo- sexual, expressão de gênero, idade, classe social, origem regional, deficiência, estado civil, entre outros e aplicar medidas disciplinares de acordo com o Código de Conduta do Sírio-Libanês.

Entender as necessidades específicas dos(as) colaboradores(as) com deficiência ou outras condições/características e promover as adequações para que estes possam desempenhar plenamente suas funções/atividades.

Proporcionar uma vida plena e digna, acolhendo todas as diferenças e contribuindo com um ambiente interno e uma sociedade mais equitativa, inclusiva, justa, livre de preconceitos e discriminação;

Ter inclusão e diversidade como pilar estratégico para o desenvolvimento da nossa instituição.

## 1.1. Como fazemos

Promovemos a inclusão por meio de ações que visam conhecer a demografia dos(as) nossos(as) candidatos(as) e colaboradores(as), criando estratégias para garantir a representatividade, proporcionalidade, respeito às individualidades e à livre expressão dos/das nossos(as) candidatos(as), colaboradores(as), prestadores de serviços, fornecedores, comunidades e demais stakeholders.



Como parte deste movimento de inclusão e diversidade, cada integrante do Sírio-Libanês poderá se identificar como melhor lhe agradar no momento do cadastro em nossos sistemas corporativos. Da mesma forma, também consentirá, de maneira livre e inequívoca, a realização do tratamento de seus dados pessoais e dados pessoais sensíveis de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (Nº 13.709/2018).

Temos uma estrutura completa, formada por colaboradores(as) e gestores(as) voluntários(as) que possuem afinidade com os temas de inclusão e diversidade e atuam como Sponsors, Embaixadores(as) e/ou Aliados(as) para planejar e viabilizar as ações dentro da instituição rumo ao avanço da temática.

### 1.2. Responsabilidades

A Diretoria de Pessoas e Cultura Organizacional, especificamente pela sua área de Desenvolvimento Organizacional – Inclusão e Diversidade, é responsável pelo desenvolvimento de conteúdo, revisão e disseminação dessa Política Corporativa.

### 1.3. Aprovação da Política

A presente Política de Inclusão e Diversidade entra em vigor, por prazo indeterminado, na data da sua aprovação pela Superintendência de Pessoas e Cultura Organizacional.

A Superintendência de Pessoas e Cultura Organizacional do Hospital Sírio- Libanês possui competência exclusiva para a alteração, em qualquer hipótese, desta Política.



### 1.4. **Violação da Política**

Qualquer violação desta Política deve ser reportada por meio do Canal de Denúncia do Hospital Sírio-Libanês, desde que feita de forma ética, transparente e que não tenha como objetivo satisfazer interesses pessoais próprios ou de terceiros e/ou não visem prejudicar a imagem de terceiros.

A denúncia pode ser realizada de forma anônima ou identificada. Todas as informações prestadas pelo(a) denunciante serão tratadas de forma confidencial. O Sírio-Libanês não permitirá qualquer tipo de retaliação ao(a) denunciante.

**Telefone: 0800-602-6907**

**Link: <https://www.contatoseguro.com.br/pt/siriolibanes/relato/denuncia/>**

## 2. Definição

O Sírio-Libanês destaca alguns termos e definições importantes para contribuir na construção de um ambiente inclusivo e diverso. Demais siglas e abreviaturas podem ser consultadas no documento “Cartilha de Diversidade”.

### 2.1. Inclusão

É permitir que as pessoas possam ser, de fato, quem são e demonstrarem sua melhor versão, sem deixar faltar o apoio, a capacitação e as ferramentas necessárias para sua integração à sociedade em que pertencem.



### 2.2. Diversidade

É reconhecer que cada pessoa tem características que a torna única, sejam elas físicas, estéticas, financeiras, religiosas, educacionais, entre outras.

### 2.3. Igualdade

É quando as pessoas têm e conseguem usar os mesmos privilégios, e não há diferença de acesso, saúde, condições financeiras, etc.

### 2.4. Equidade

Proporcionar condições, apoio, capacitação, infraestrutura e tecnologia necessários para garantir que a pessoa evolua e alcance seus sonhos, desejos e metas.

### 2.5. Minoria

Condição do que é numericamente inferior a outro.

Grupos Minorizados, Vulnerabilizados e/ou Estigmatizados

Pessoas que têm suas vozes e existências ignoradas, jogadas às margens da sociedade. Muitas vezes, são maioria em nosso país, porém, têm pouca condição financeira e representação política, sofrem discriminação e são vítimas de intolerância.



## 2.6. Preconceito

Conjunto de sentimentos e pensamentos que aprendemos desde a infância até a vida adulta. Muitas vezes, acabamos julgando as pessoas usando esse aprendizado influenciado pela cultura local, sociedade, família, trabalho, entre outros fatores.

## 2.7. Discriminação

É quando esse conjunto de sentimentos e pensamentos viram atitudes que ofendem e/ou excluem pessoas da política, das oportunidades, dos direitos, e até do convívio social e econômico.

## 2.8. Dados Pessoais

Qualquer informação capaz de tornar uma pessoa natural identificada ou identificável.

## 2.9. Dados Pessoais Sensíveis

Qualquer informação sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

## 2.10. Stakeholders

São os clientes, fornecedores, prestadores de serviços que também devem assegurar um ambiente de trabalho inclusivo e que não tolere o preconceito e discriminação.



**SÍRIO-LIBANÊS**