

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

RELATÓRIO DA PESQUISA E
POLÍTICAS DA FUNDAÇÃO

SUMÁRIO

- 01 Apresentação
- 03 Metodologia da Pesquisa
- 04 Resultados
- 08 Política de D&I

Apresentação

Diversidade & Inclusão sempre foram perseguidos pela Fundação. A natureza intrínseca do 3º Setor, que existe em paridade e diálogo com os movimentos sociais, e o lidar diariamente com pessoas em risco ou situação de vulnerabilidade, muitas delas pertencentes a grupos minorizados, nos fez ficar alerta para as diversas demandas por justiça social e por cidadania.

Mas, até pouco tempo, olhávamos para diversidade e inclusão como tema relevante e fundamental para as nossas ações. Promovemos temas transversais, ações educativas, projetos e iniciativas com temáticas basilares para diversidade e inclusão, mas não nos movimentamos, intencionalmente, na direção de fazer o mesmo dentro de casa.

Em 2019, com o projeto de cultura organizacional #DoNossoJeito, conseguimos fazer a virada de chave, e lançar o olha de D&I para nós mesmos. Entendemos que não basta educar nossos colaboradores para serem inclusivos e não discriminar o público atendido. É necessário que sejamos todos assim conosco, na Fundação.

Para além disso, entendemos também que queremos ter uma cara mais diversa, que reflita verdadeiramente a composição do tecido social brasileiro, sem a reprodução das distorções sociais e opressões históricas. Todo esse movimento e intenções nos levou até o desejo de entender e planejar ações com intencionalidade. Por isso idealizamos e executamos uma pesquisa de Diversidade & Inclusão e a partir dela desenhamos a nossa Política de D&I. E este é só o começo!

Metodologia da Pesquisa

A Pesquisa de Diversidade & Inclusão foi concebida pela equipe de gestão técnica da Fundação. O questionário foi elaborado e validado por um GT que integrava pessoas de diversas etnias, diversas orientações sexuais e incorporando recomendações de integrante da Coordenação de Pessoas com Deficiência.

O principal objetivo do questionário foi mapear o perfil das pessoas que atuam na Fundação, com questões que permitissem análises com recortes de raça, gênero, orientação sexual e classe.

O formulário foi disparado para os colaboradores por meio de compartilhamento de card e texto explicativo, via rede social. O período de resposta foi de 15 a 18 de outubro de 2020.

Visando criar uma situação mais confortável e propícia para respostas sinceras, optou-se por manter o questionário anônimo, não havendo a necessidade de identificação. Ao final foi incluído um campo para identificação voluntária. Estes identificados, serão convidados no futuro, no caso de criação de Grupos Focais e/ou Grupos de Trabalho para Diversidade & Inclusão no futuro.

As respostas coletadas foram tabuladas automaticamente, utilizando o Google Data Studio. Não foi identificada a necessidade de realização de limpeza na base de dados das respostas. Os resultados foram interpretados por profissional da Fundação e em seguida validados por outras pessoas do time.

Questões metodológicas

Não foi possível calcular a Classe Social dos colaboradores, uma vez que a renda familiar foi perguntada por faixas, não permitindo o cálculo da renda familiar per-capta para posterior classificação das classes sociais.

Resultados

Quem somos

Quantos somos



202*
Colaboradores

Idade



42,3%	27,5%	21,6%	8,4%	0,5%
30-39 anos	18-29 anos	40-49 anos	50-59 anos	- 18 anos

Identidade de gênero



50,9%
Feminino



49,1%
Masculino



1,5%
Transgênero

Raça / etnia



69,8%
Negras



27,2%
Brancas



2%
Indígenas



0,5%
Amarelas
/Asiáticas

Orientação sexual



92,1%
Heterossexuais



4,5%
Homossexuais



3%
Bissexuais

*Número de referência equivalente aos respondetes da pesquisa. Todos os percentuais apresentados equivalem a este quantitativo de respondentes.

Pessoa com deficiência



96,5%

Não possuem deficiência

3,5%

Possuem alguma deficiência

Tipos de deficiência



33,3%
Visual



33,3%
Auditiva



33,3%
Física/Motora

Faixa de renda na Fundação*

\$ 1%

Até
R\$522,50

\$\$ 1%

Entre
R\$522,51 e
R\$1.000,00

\$\$\$ 42,5%

Entre
R\$1.001,00 e
R\$3.000,00

\$\$\$\$ 44,5%

Entre
R\$3.001,00 e
R\$4.500,00

\$\$\$\$\$ 5%

Entre
R\$4.501,00 e
R\$6.500,00

\$\$\$\$\$\$\$ 3%

Entre
R\$6.501,00 e
R\$8.000,00

\$\$\$\$\$\$\$ 2%

Entre
8.001,00 e
R\$10.000,00

\$\$\$\$\$\$\$ 1%

Acima de
R\$10.000,00

Faixa de renda familiar dos colaboradores da Fundação**

\$ 1,5%

Até
R\$1.045,00

\$\$ 24,8%

Entre
R\$1.046,00 e
R\$3.135,00

\$\$\$ 40,1%

Entre
R\$3.136,00 e
R\$5.225,00

\$\$\$\$ 18,8%

Entre
R\$5.226,00 e
R\$8.360,00

\$\$\$\$\$ 7,9%

Entre
R\$8.361,00 e
R\$10.450,00

\$\$\$\$\$\$\$ 6,4%

Mais de
R\$10.450,00

Residentes por domicílio

1 6,9%

2 23,8%

3 29,2%

4 23,8%

5 10,9%

6 2%

7 2%

*Piso de R\$ 522,50 relativo ao recorte de baixa renda em 2020 definido pelo IBGE. Demais faixas definidas a partir das faixas salariais da Fundação.

**Faixas calculadas tendo como referência o salário mínimo em 2020 - R\$ 1.045,00

Religião

46% Católicos, 26,7% Evangélicos, 8,4% Sem religião, 7,4% Espíritas, 4,5% Outras religiões Cristãs, 2% Budismo, 2% Umbanda ou Candomblé

Onde estamos

Local de residência

	20%	14,4%	11,9%	6,4%	6,4%
	Ceilândia	Taguatinga	Samambaia	Guará	Sobradinho
	5,9%	4%	27%	4%	
	São Sebastião	Plano Piloto	Outras R.As	Entorno do DF	

Local de atuação

	93,1%	15,8%	15,3%	14,9%
	COPs*	Setor O	Samambaia	Estrutural
		14,4%	12,9%	
		Parque da Vaquejada	São Sebastião	
		10,9%	8,9%	
		Riacho Fundo	Sobradinho	

	6,9%
	Sede

Cargos

	68,8%	15%	12,7%
	Professores	Outros cargos de atuação direta com os beneficiários**	Cargos de gestão***
	1%	2,5%	
	Cargos de alta gestão****	Outros cargos operacionais*****	

*COP - Centro Olímpico e Paralímpico - equipamentos esportivos nas Regiões Administrativas do DF.

**Cargos de nível superior, mas que não exercem atividades de coordenação ou gerenciamento.

***Cargos de analista, coordenador ou gerente.

****Cargos de confiança.

***** Cargos de nível fundamental, médio ou técnico.

Nosso contexto

Já sofreu ou presenciou discriminação na Fundação

- 69,8%
Nunca sofreu ou presenciou
- 15,9% Machismo
- 11,9% LGBTI+fobia
- 9,9% Racismo
- 8,4% Classismo
- 5,4% Capacitismo

Percebe tratamentos diferenciados que geram privilégios

- 85,1%
Não percebem tratamentos diferenciados
- 9,4% Entre homens e mulheres
- 3% Entre pessoas de diferentes orientações sexuais
- 2% Entre brancos e negros
- 1,5% Entre pessoas com e sem deficiência
- 1% Entre pessoas de diferentes religiões

Liberdade de expressão e plenitude de ser

- 73,3%
Se sentem muito acolhidos como são
- 24,8%
Se sentem acolhidos como são
- 2%
Se sentem pouco acolhidos como são

Promoção de Diversidade & Inclusão na Fundação

- 77,7%
Há muita promoção de diversidade & inclusão
- 15,3%
Há promoção de diversidade & inclusão
- 5,9%
Há pouca promoção de diversidade & inclusão
- 1%
Não há promoção de diversidade & inclusão

Política de D&I

O resultado evidenciado pela pesquisa trouxe luz aos caminhos a serem seguidos pela Fundação, para ter um ambiente promotor de Diversidade & Inclusão. Embora não haja uma percepção considerável da equipe de que o nosso ambiente é nocivo ou propício para a prática de preconceitos e/ou discriminação, estamos imbuídos em torná-lo não só um ambiente saudável para a diversidade, mas que persegue a inclusão de pessoas de diferentes gêneros, orientações sexuais, credos, raças/etnias, com e sem deficiência e de diferentes classes em todos os níveis da organização.

Diante do cenário desenhado pela pesquisa e do objetivo da Fundação de se tornar uma instituição verdadeiramente diversa & inclusiva, estabelecemos políticas em três eixos para alcançarmos este fim:

Eixo 1 - Acesso

Eixo 2 - Permanência

Eixo 3 - Desenvolvimento

Eixo 1 - Acesso

Permitir a entrada de pessoas que pertencem a grupos historicamente minorizados é o primeiro passo para ter uma Fundação mais diversa. Por isso, o processo seletivo foi alterado, incluindo análises que não identificam fisicamente as pessoas candidatas nos dois primeiros estágios do processo, com a adoção de formulário de candidatura sem imagem e entrevista às cegas.

Adicionalmente, o formulário de candidatura foi alterado, com a inclusão de campos para o compartilhamento da história de vida da pessoa candidata, visando abrir a possibilidade de conhecermos o contexto individual de cada candidato, para oportunizar o acesso à pessoas que teriam dificuldades em outros processos seletivos.

Eixo 2 - Permanência

Aqui o olhar foi fugir do "diversity washing" e promover diversidade e inclusão verdadeiramente, inserindo-a na cultura da Fundação. Além de, desde o ano de 2019, termos transformado D&U em um valor, com ações de fortalecimento de cultura que contemplavam este tema, serão realizados treinamentos (em diversos formatos) com conteúdos que visem educar e conscientizar os colaboradores sobre questões como:

- Viés Inconsciente
- Identidade de Gênero
- Crimes de Homofobia e de Racismo
- Feminismo
- Capacitismo
- Diversidade e pluralidade cultural
-

Os treinamentos serão desenvolvidos em parceria com pessoas e/ou instituições que possuam expertise e conhecimento sobre o tema a ser tratado.

As equipes de atuação na ponta, também serão incentivadas a intensificar as ações com as suas equipes, com vistas a promover rodas de conversa, debates e a preparação dos profissionais para que estes possam não só promover D&I entre o time, como também entre o público-alvo beneficiário dos projetos da Fundação.

Eixo 3 - Desenvolvimento

Talvez, para nós da Fundação, este seja o eixo de atuação mais desafiador. Ao passo que promover o acesso e a permanência são intencionalidades menos complexas, promover o desenvolvimento significa investir diretamente nas pessoas que necessitam ter o seu acesso facilitado e a criação de um contexto para a sua permanência.

Como prática, a Fundação incentiva a busca de cada pessoa colaboradora pelo seu desenvolvimento, viabilizando, quando possível, o acesso às oportunidades. Mas, como parte desta política, pretendemos atuar com mais afinco na prospecção de parcerias e também fortalecendo este viés em nossos projetos.

O desenvolvimento de públicos minorizados já é nosso intento, quando buscamos a promoção da cidadania e atuamos para promover o desenvolvimento de mulheres e pessoas em situação de vulnerabilidade. Agora, estamos propondo trazer esse olhar para dentro, para os nossos colaboradores, fazendo um recorte de Diversidade & Inclusão.

Diversidade & Inclusão em todos os níveis

Ser diversos e inclusivos, em todos os aspectos e em todos os níveis. É nesse lugar que queremos chegar. Neste sentido, há de se estabelecer critérios que propiciem que todos os espaços da Fundação sejam diversos e inclusivos.

Critérios para os Conselhos Diretivos

O Conselho Diretivo, em sua composição, deverá observar paridade de gênero e estabelecer cotas mínimas de assentos a serem ocupados por pessoas com deficiência e pessoas negras. Adicionalmente, deverá buscar a presença de pelo menos uma pessoa transgênero.

Critérios para os cargos de média e alta gestão

Os processos seletivos deverão observar a existência de mulheres (ou pessoa que não sejam cisgênero masculinas) e pessoas negras nos cargos de média e alta gestão da Fundação. O quantitativo de pessoas destes dois grupos nestes cargos, deverá ser observado, de forma que seja mantida a paridade entre pessoas negras e pessoas brancas, entre homens e mulheres.



FUNDAÇÃO **ASSIS**
CHATEAUBRIAND

 FundacaoAssisChateaubriand

 + 55 (61) 3214-1059

 www.facbrasil.org.br

 ascom@facbrasil.org.br