

Histórico

A ACER Brasil, desde 2003 quando optou por fazer a gestão compartilhada, entendendo que os colaboradores e atendidos precisavam poder opinar nas decisões e rumos do trabalho.

Pensando assim, estabeleceu-se algumas regras que se tornaram posteriormente parte da política da Instituição.

Política de gênero

A figura masculina até então nas Instituições, era muito escassa e considerando a necessidade de mudar essa situação, estabeleceu-se a política de gênero onde cada área deveria passar a ter, na medida do possível, paridade entre homens e mulheres, bem como no Conselho Gestor.

Estabeleceu-se que: quando for aberta uma vaga, é necessário verificar a paridade entre homens e mulheres para fazer a seleção e o gênero que estiver em minoria ser privilegiado na contratação, desde que preencha os requisitos para a vaga.

Política de etnia

Em conversa no Conselho Gestor em 2004, uma das preocupações, pensando sempre em representatividade, era que os atendidos se vissem representados nos colaboradores que os atendiam na ACER Brasil. Com bastante critério, foi feito um estudo antropológico, através das fotos e prontuários dos atendidos e também estabelecido que para garantir a diversidade, a preocupação em contratar pessoas de várias etnias e cores, precisaria estar presente como política da instituição.

Foi estabelecida então a política de etnia que compreende em fazer com que a composição étnica da equipe de cada núcleo garanta a representatividade dos atendidos, primando pela garantia da diversidade.

Cabe ao Conselho Gestor garantir e alertar para que a ACER Brasil cumpra tais políticas.

Segue abaixo em inglês

English version below

Preamble

In 2003, ACER Brazil opted to develop a horizontal management structure also understanding that the employees and people using the services needed to be able to give their opinions in the decisions and direction of the work. With this in mind, some rules were established and later became part of institutional policy.

Gender policy

At that time, the male figure was very rare in NGOs, and considering the need to change this situation, a gender policy was established where each department, as well as the management board, should, as far as possible, have an equal number of men and women.

It was established that: when a vacancy opens up, it is necessary to ensure that men and women stand on an equal footing in the selection process and that the gender in minority would have priority in hiring, as long as they hold the prerequisites for the position.

Ethnicity policy

In a conversation among the management board in 2004, one of the concerns, always thinking about representation, was that the people using the services should see themselves both in ethnicity and gender, represented in the people that worked at ACER.

With a great deal of discretion, an anthropological study was carried out, using photos and medical records of those that attended the services, and also established that in order to guarantee diversity, the concern with hiring people of various ethnicities and skin colours, would need to be form part of institutional policy.

To that end, the ethnicity policy was established, in order to ensure that the ethnic composition of each team within each department guarantees the representation of the people attending the services, prioritising the guarantee of diversity.

It is the responsibility of the management board to ensure that ACER Brazil complies with such policies.