

A POLÍTICA DE DIVERSIDADE NOS CONSELHOS E DIRETORIA EXECUTIVA DA ABRACE

Diversidade significa variedade, pluralidade, diferença. A diversidade é a reunião de tudo aquilo que apresenta múltiplos aspectos e que se diferenciam entre si, como é o caso da diversidade cultural, biológica, étnica, linguística, religiosa, social profissional etc.

Os diversos conselhos que compõem a estrutura administrativa de uma instituição precisam ser compostos por conselheiros que possuam diferentes experiências e que sejam capazes de apresentar ideias claras, embasadas na sua experiência e conhecimento, que embora possam parecer opostas, representam uma sadia e necessária oposição para o debate acerca dos temas desafiadores para a instituição. Os diferentes pontos de vistas engrandecem as discussões e propiciam a construção de soluções eficientes e inovadoras.

A importância da composição plural e diversificada não passou despercebida para o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, que em seu Código de Melhores Práticas, tem recomendado que “o conselho de administração deve ser composto tendo em vista a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero” (IBGC, 2015, p.42).

Orientação adotada em relação aos Conselhos e Diretoria Executiva da Abrace.

A Associação Brasileira de Assistência às Famílias de Crianças Portadoras de Câncer e Hemopatias – Abrace, adota a Política de Diversidade em seus Conselhos e Diretoria Executiva, dispondo este documento sobre as diretrizes de composição e funcionamento da Diretoria Executiva (arts. 14 a 24, do Estatuto da Abrace) e do Conselho Fiscal (arts. 25 a 27, do Estatuto da Abrace). Trata-se de política que observará sempre o Estatuto Social e o Código de Conduta da Abrace.

Diretoria Executiva.

A Diretoria Executiva é o órgão de deliberação das atividades da Abrace, com poderes para decidir sobre todas as questões, não privativas da Assembleia Geral, relativas à

consecução das finalidades da Abrace, adotando as resoluções que julgar convenientes para o seu desenvolvimento.

De acordo com o art. 15, do Estatuto da Abrace, a Diretoria Executiva é competente para:

- a) Administrar a **Abrace** com vistas a cumprir seus objetivos, elaborando o Planejamento Estratégico e a Proposta Orçamentária Anual, a serem aprovados pela Assembleia Geral;
- b) Decidir sobre admissão e demissão de funcionários;
- c) Aprovar propostas de parcerias com pessoas físicas e jurídicas;
- d) Interpretar o Estatuto e resolver os casos omissos;
- e) Zelar para que, em suas atividades, a **Abrace** cumpra as leis, este Estatuto, o seu Regimento Interno, os Regulamentos e as determinações das autoridades competentes;
- f) Elaborar e fazer cumprir o Regimento Interno da **Abrace**;
- g) **Fixar valor de mensalidades e contribuições; sugestão de retirada dessa previsão do estatuto**
- h) Decidir quanto à realização de convênios com órgãos Públicos e outros;
- i) Aprovar investimentos ou despesas institucionais;
- j) Decidir sobre a indicação de membros honorários;
- k) Decidir sobre a admissão de associado;
- l) Decidir sobre a perda da qualidade de associado, prevista no parágrafo 5º do artigo 3º do presente Estatuto;
- m) Indicar, em caso de dissolução da Associação, o(s) nome(s) de Entidade(s) congêneres de caráter filantrópico, de finalidade idêntica, devidamente registrada no Conselho Nacional de Serviço Social e reconhecida como de utilidade pública, que receberão o seu patrimônio remanescente;
- n) Encaminhar à Assembleia Geral proposta de alteração deste estatuto;
- o) Alterar o Regimento Interno;
- p) Aprovar o balancete mensal;
- q) Aprovar as demonstrações financeiras e o balanço patrimonial da **Abrace**, relativos ao exercício anterior, encaminhando-os para a homologação da Assembleia Geral, com o parecer do Conselho Fiscal e da Auditoria Externa.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal da **Abrace** é órgão de fiscalização, a quem compete (art.28, do Estatuto da Abrace):

- a) Examinar, sem restrições, a qualquer tempo, os registros contábeis e quaisquer outros documentos da **Abrace**, diretamente ou, quando julgar necessário, através de contratação de auditoria externa independente;
- b) Comunicar à Diretoria Executiva toda e qualquer irregularidade que, a seu critério, ocorra no funcionamento da **Abrace**, sugerindo as medidas corretivas que julgue convenientes;
- c) Sugerir à Diretoria Executiva novos métodos e melhoria nos controles e registros de receitas e despesas;
- d) Emitir parecer sobre todos os relatórios, balanços e demais demonstrações contábeis e financeiras formalmente encaminhadas pela Diretoria Executiva.

Oportuno destacar que a Abrace não remunera por qualquer forma ou título, e nem concede vantagens ou benefícios, direta ou indiretamente, a nenhum dos membros dos seus órgãos diretivos, em razão das competências, funções ou atividades que lhes sejam atribuídas, na forma desta Política e conforme o art. 8º do Estatuto da Abrace.

Diversidade.

A diversidade na Diretoria Executiva e no Conselho Fiscal garante o pluralismo na composição e na formação de ideias e argumentos essenciais para a tomada de decisões equilibradas e coerentes.

A admissão de associados da raça, sexo, idade, religião, ideologia política, perfil socioeconômico, diversidade sexual ou de gênero, conforme previsão expressa do § 8º do art. 3º, do Estatuto da Abrace.

A Abrace segue como orientação para o funcionamento da sua Diretoria Executiva, órgão com funções de um conselho de administração, o Código de Melhores Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa que recomenda que "o Conselho de Administração deva considerar um conjunto de atributos para o perfil dos conselheiros:

- Visão Estratégica;
- Alinhamento com os valores da associação e seu código de conduta;
- Conhecimento das melhores práticas de governança;

- Capacidade de defender seus pontos de vista a partir de julgamento próprio;
- Disponibilidade de tempo;
- Motivação;
- Capacidade de trabalhar em equipe;
- Capacidade de ler e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros;
- Noções de legislação aplicável às entidades sem fins lucrativos e ao objetivo social;
- Percepção do perfil de risco da associação (apetite e tolerância a riscos). (IBGC, 2016, p.41)

Os conselheiros devem garantir que a Abrace atue dentro dos seguintes pilares da Governança Corporativa:

- a) Equidade;
- b) Transparência;
- c) Prestação de Contas;
- d) Responsabilidade Social.

A Abrace repudia qualquer ato de violência, discriminação de gênero, sexo, raça, desrespeito ou qualquer que seja a forma de discriminação. As diretrizes desta política fazem parte da estrutura de Governança da Abrace e podem ser revistas quando houver qualquer mudança que impacte no processo de gestão.

A Abrace atua com práticas voltadas para o compromisso com a diversidade por meio da:

- **Cultura de Respeito e Igualdade**, promovendo uma cultura de respeito mútuo, tolerância e igualdade entre todos os membros da organização, incluindo funcionários, voluntários, corpo diretivo e famílias assistidas;
- **Recrutamento e Seleção Diversificados**, recrutando e selecionando uma equipe diversificada, refletindo a pluralidade da sociedade, para garantir que tenhamos uma gama ampla de perspectivas e experiências;
- **Inclusão de Todas as Crianças**, com o compromisso em atender as crianças assistidas e suas famílias, independentemente de sua origem étnica, raça, religião, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência ou qualquer outra característica que as torne únicas;

- **Acessibilidade**, com uma estrutura física em adaptação e a atenção dada para ampliação de instalações e recursos acessíveis para crianças com câncer com diferentes necessidades;
- **Parcerias Diversificadas**, buscando a colaboração com parceiros e empresas que compartilham nosso compromisso com a diversidade e a inclusão.

Esta Política de Diversidade é um compromisso da Abrace para a promoção da igualdade e diversidade em todos os âmbitos e atuação da Instituição, fortalecendo o ambiente acolhedor e empático com colaboradores e famílias assistidas.