

TRANSFORMANDO O JEITO DE TRABALHAR



POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

SPACE PLAN



Objetivos

Esta Política se baseia nos valores do Código de Ética e Conduta da empresa e tem como objetivo enfatizar a importância de fomentar a diversidade e inclusão na empresa e na sociedade em geral.

Na empresa, vivemos a diversidade como um elemento competitivo (sugestão de tirar competitivo e considerar: inclusivo e de equidade) que nos aproxima da sociedade diversa e em constante mudança. Nossas equipes devem refletir a diversidade dos locais em que operamos. Além disso, a diversidade favorece a empatia, a criatividade, a resolução de problemas e a inovação e, como tal, gera valor para a empresa e impacta de forma positiva nossos resultados.

Promover a diversidade é um componente-chave dos nossos processos de gestão de talentos, em todos os mercados em que estamos presentes, e queremos reafirmar esse compromisso por meio desta Política.

Abrangência

A presente Política aplica-se a todos os colaboradores da empresa, sejam eles(as) permanentes, temporários(as), sazonais; em regime presencial, remoto, híbrido ou meio-período; candidatos(as) a emprego, durante os processos de recrutamento, seleção, contratação e trajetória profissional na empresa, bem como em queixas, procedimentos disciplinares e à cessação de funções, incluindo demissões.



Diretrizes

Em conformidade com nosso Código de Ética e Conduta, que estabelece o compromisso com a proteção e promoção dos Direitos Humanos, assim como o respeito às leis aplicáveis sobre diversidade e inclusão; a empresa garante e assegura a igualdade de oportunidades, o tratamento não discriminatório, justo e imparcial de nossos colaboradores(as), clientes e parceiros(as), assim como o enfrentamento eficaz de injustiças, violências e assédios ocorridos em virtude de culturas; formas de pensar; gêneros; identidades de gênero; orientações sexuais; estados civis; idade; raças; cores; gerações; credos e religiões; habilidades; deficiências; nacionalidades ou regionalidades e origens étnicas; orientações políticas e formações acadêmicas.

As noções de diversidade e inclusão também se aplicam a gestantes, lactantes, colaboradores(as) em retorno de licença parental, sindicalistas, militares reformados, colaboradores em regime temporário, sazonal ou meio-período; bem como terceiros e clientes.

Todos(as) os(as) colaboradores(as) têm o dever de agir de acordo com esta Política e tratar os(as) colegas de trabalho, clientes e terceiros com dignidade e respeito em todos os momentos. É terminantemente proibida qualquer forma de discriminação ou assédio, sejam eles(as) a colaboradores (subordinados(as) ou não), ou a terceiros.

A Space Plan possui menos de 100 colaboradores e por essa razão não tem o rigor de cumprir a lei de cotas, mas compactua seus valores organizacionais com o processo de diversidade e inclusão, o qual prevê mudanças de paradigmas culturais e que todos os colaboradores façam a sua parte para incluir membros de grupos minorizados, sensibilizando para formação de equipe multicultural, reconhecendo potencialidades, praticando a empatia e fortalecendo vínculos. Essa premissa abrange o artigo 5º da Constituição Federal, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Em algumas situações, a empresa pode estar em risco de ser apontada como responsável pelos atos individuais dos(as) seus (suas) colaboradores(as) agindo em seu nome. Portanto, não serão toleradas práticas ou comportamentos discriminatórios. Por tudo isso, essa Política promove na empresa as seguintes diretrizes nos processos de:

Contratação, promoção, remuneração e desenvolvimento de carreira:

A empresa implementou práticas de publicação de vagas, atração e recrutamento, contratação, remuneração, promoção, formação, classificação profissional, salários e outras condições de trabalho, atendendo a critérios de mérito e capacidade em relação aos requisitos do posto de trabalho, e aplica os mesmos procedimentos de avaliação para contratação e/ou promoção de todos os colaboradores, avaliando competências e méritos do indivíduo.

Nesse contexto, essa Política assegura que:

- Todas as vagas externas ou internas são destinadas para todas as pessoas com ou sem deficiência;
- Não fazemos distinção de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, faixa etária, etnia, raça/cor ou condição social e econômica;
- Promovemos um ambiente de trabalho de colaboração e respeito, coibindo quaisquer tipos de discriminação. Caso verificada a ocorrência de quaisquer tipos de discriminação, os colaboradores deverão comunicar prontamente à empresa por meio dos canais de comunicação disponibilizados (e.g. Líder, Orelhão, time de Pessoas e Performance etc.);
- Fomentamos um ambiente de trabalho inclusivo, que respeita e valoriza as diferenças individuais e oferece igualdade de oportunidades para progressão dentro da organização;
- Garantimos que os programas de remuneração e de benefícios sejam justos e não-discriminatórios; e
- Asseguramos, através da promoção de programas de treinamento e desenvolvimento, que os colaboradores estejam trabalhando em um ambiente que respeite a dignidade e valorize as diferenças que eles trazem para o local de trabalho.



sp

Linguagem e comunicação não sexistas ou discriminatória

Não usamos em nossas comunicações, internas ou externas, linguagem sexista, referências discriminatórias ou expressões que reforcem estereótipos e aprofundem desigualdades de quaisquer naturezas. Para tal, nos comprometemos a estar em contato com as diversas tendências, demandas e questões propostas por grupos ou movimentos de diferentes segmentos sociais.

Ambiente de trabalho livre de assédio

Proporcionamos um ambiente de trabalho onde nenhum tipo de assédio e/ou conduta ofensiva e/ou desrespeitosa são aceitos. Garantimos um ambiente que respeite a integridade física e moral de todas as pessoas, as diferenças individuais e a diversidade de grupos sociais com igualdade, equidade e justiça.

Eliminação de barreiras

Nos comprometemos em seguir avançando em uma integração laboral eficaz, utilizando os recursos técnicos que permitam reduzir e eliminar barreiras físicas, arquitetônicas, atitudinais, instrumentais, comunicacionais, programáticas, tecnológicas para colaboradores(as) com deficiência, para garantir que possam participar de um ambiente de trabalho em igualdade de condições.



Promoção e valorização da diversidade na cadeia de valor

A fim de construir uma empresa competitiva (sugestão de substituir por: empresa multicultural que preza o respeito, empatia, diversidade e equidade, tendo em vista nossa população interna e toda nossa cadeia de valor, a empresa se reserva a possibilidade de revisar processos, políticas e programas a fim de implementar ações afirmativas.

A empresa reconhece que, no contexto social e comercial brasileiro, uma série de características, tais como origem cultural ou socioeconômica; forma de pensar; gênero; identidade de gênero; orientação sexual; estado civil; nacionalidade e origem étnica; raça; cor; faixa etária; credo e religião; habilidades; deficiência; orientação política; formação acadêmica; condição de gestante; lactante ou licença parental; filiação sindicalista; histórico militar; regime de trabalho temporário, sazonal ou de meio-período; são utilizadas como forma de justificar desigualdades, injustiças e falta de acesso a oportunidades. Neste contexto, entendemos que ações afirmativas são fundamentais para promover inclusão no ambiente interno e externo à medida que nos tornamos referência para nosso segmento e para todos os nossos clientes; assim como em nossa cadeia de valor, com o objetivo final de gerar resultados sustentáveis para a empresa por meio da atração de talentos, fomento da inovação, capacitação da liderança e foco no cliente.

Discriminação de pessoa com deficiência

Se um(a) colaborador(a) possuir uma ou mais deficiências ou se tornar pessoa com deficiência no decorrer de seu relacionamento profissional com a empresa, seja a deficiência adquirida ou não em decorrência da atividade profissional, encorajamos a informar à empresa sobre sua condição, por meio do envio de um e-mail direcionado ao ..., anexando o laudo de seu médico com CID e descrição de sua limitação laboral.

O(A) colaborador(a) também deve avisar seu(sua) gestor(a) direto(a) caso precise de quaisquer ajustes nas suas condições ou posto de trabalho, ou ainda sobre a atividade em si – caso não possa mais ser realizada da mesma forma, ou qualquer outro suporte físico ou tecnológico que considerar necessário, ou o que o ajudaria no desempenho de suas atividades. O(A) gestor(a) direto(a) deve consultar o colaborador sobre suas necessidades específicas e requisitar apoio do(a) médico(a) do trabalho e/ou da área de Saúde e Segurança Ocupacional sobre possíveis ajustes razoáveis.

Cuidaremos para tratar cada caso com o respeito e sigilo necessário, não expondo o colaborador a qualquer constrangimento. Tais propostas serão consideradas e avaliadas sempre conforme as necessidades de ir e vir no ambiente de trabalho e em sua atividade funcional.

A empresa monitorará as estruturas físicas de suas instalações conforme a legislação local sobre acessibilidade, para considerar onde alocam trabalhadores com deficiência, candidato(a)s a emprego ou usuário(a)s de serviços para evitar uma desvantagem substancial em comparação com outros(as) trabalhadores(as). Sempre que possível e de forma planejada e faseada, a empresa tomará medidas razoáveis para melhorar o acesso de colaboradores(as) ou visitantes com deficiência às suas instalações e serviços.

Caso um(a) gestor(a) tenha preocupações sobre o desempenho de um(a) colaborador(a) com deficiência ou a sua capacidade laboral for questionada por causa da própria deficiência, este(a) deve consultar primeiro seu(sua) Gestor(a) de RH para avaliar competências sob a ótica de gestão e considerar as orientações acima e o risco de discriminação inadvertidamente contra um(a) colaborador(a) com deficiência.

Embora tenhamos legislações locais que possuem a função de fomentar o acesso e a cidadania de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, um(a) colaborador(a) com deficiência não possui qualquer estabilidade legal e, caso tenhamos oferecido mecanismos de equidade para garantir a igualdade de oportunidades e direitos frente suas habilidades, o(a) referido(a) colaborador(a) também tem a obrigação de cumprir com suas tarefas e metas e, caso seja constatado baixo desempenho ou descumprimento de qualquer norma da empresa, o(a) mesmo(a) estará sujeito(a) às mesmas medidas que os(as) demais colegas que não possuam qualquer tipo de deficiência.

Responsabilidade pela Política

A empresa possui responsabilidade pelo efetivo funcionamento e aplicação desta Política para garantir o efetivo cumprimento das leis internacionais e locais que proíbem a discriminação. Todos(as) os(as) líderes de pessoas têm uma responsabilidade específica para estabelecer um padrão apropriado de comportamento. Ser um(a) líder inclusivo(a) é liderar pelo exemplo de celebração das diferenças e diferentes habilidades e competências; e garantir que aqueles que lideram aderiram à Política e busquem as metas e promovam os objetivos da empresa em relação à diversidade e inclusão. Todos os colaboradores da empresa são responsáveis pelo sucesso desta Política e devem assegurar-se da familiarização com a mesma e agir de acordo com seus objetivos.

Procedimento disciplinar

A empresa também procurará garantir que os procedimentos disciplinares sejam seguidos de forma justa e consistente para todos(as) os(as) colaboradores(as). Implementará procedimentos disciplinares e de responsabilização para colaboradores que ajam em dissonância com o compromisso da empresa com a diversidade e inclusão, em conformidade com a Política de Consequências da empresa.

Reporte e Canais de Contato

A empresa conta com um canal oficial de denúncias, o Orelhão, que pode ser acessado pelos distintos meios (quadro abaixo) por todos os colaboradores(as) ou grupos de interesses para relatar, de forma anônima ou não, qualquer potencial descumprimento desta Política, políticas internas e/ou da legislação vigente. As comunicações deste canal são tratadas de acordo com os princípios de respeito, confidencialidade, fundamento e proibição de retaliação a denunciante de boa-fé.

ORELHÃO – CANAL OFICIAL DE DENÚNCIA	
Telefone	
E-mail	

Se um(a) colaborador(a) acredita que pode ter sido prejudicado(a) e/ou tem ciência de qualquer descumprimento dos aspectos mencionados neste documento, a empresa encoraja a utilização do canal oficial e que a denúncia seja formalizada. Todos os aspectos serão criteriosamente investigados e estarão sujeitos aos procedimentos disciplinares previstos ...



Violações desta Política

Se, após a investigação, restar comprovado que o(a) colaborador(a) assediou e/ou discriminou qualquer outro(a) colaborador(a), ele estará sujeito(a) a ação disciplinar, tais como, advertência, suspensão, previstos na ... Nos casos graves e reiterados, tais comportamentos podem quebrar determinações de legislação ou acordos nacionais ou internacionais vigentes, e/ou constituir má conduta e, como tal, podem resultar em demissão, a qual pode ser tanto na modalidade imotivada como motivada (por justa causa), nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A empresa sempre adotará uma abordagem rigorosa para violações graves e reiteradas desta Política. Como esta Política aplica-se igualmente às relações do(a) colaborador(a) da empresa com os(as) visitantes, clientes e terceiros; se, após a investigação, for provado que o(a) colaborador(a) discriminou ou assediou um(a) cliente ou terceiro, ele(a)s também estarão sujeitos(as) às medidas disciplinares explicitadas acima.



Considerações Finais

A empresa acompanhará regularmente a efetividade desta Política para garantir que está alcançando os objetivos estabelecidos no ato de sua publicação, monitorando os(as) finalistas e a composição dos(as) candidatos(as) a diferentes posições, bem como os benefícios e progressão na carreira de todos(as) os(as) colaboradores(as).

A empresa se compromete a fornecer treinamento apropriado para todos(as) os(as) colaboradores(as) sobre suas responsabilidades e deveres descritos nesta Política, e os líderes devem fomentar a aplicação de suas diretrizes nas equipes.

Legislação Relacionada

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146, de 06 de Julho de 2015
Estatuto da Criança e do Adolescente nº 8.069 de 13 de Julho de 1990
Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de Dezembro de 1948

Documentos Relacionados

Código de Ética e Conduta