

Política de Diversidade



Russell Bedford
taking you further

Comitê de
DiVERSIDADE

Índice

1. Política de Diversidade	04
2. Abrangência	04
3. Objetivo	05
4. O Comitê	05
5. Princípios	06
6. Compromissos	07
7. Ações Afirmativas	08
8. Glossário	09

Política de Diversidade

A diversidade no ambiente de trabalho fortalece vínculos, promove o sentimento de pertencimento e mostra à sociedade nosso compromisso com a inclusão. Para além da credibilidade, esse compromisso nos ajuda a atrair e reter pessoas que se sentem valorizadas por quem realmente são.

Por isso, reafirmamos que ninguém deve ser tratado de forma desigual por conta de sua raça, religião, crença, cor, gênero, condições relacionadas à gestação, maternidade ou paternidade, estado civil ou familiar, origem, idade, deficiência, nacionalidade, cidadania, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, posicionamento político, filiação sindical ou qualquer outra característica que o torne único.

Desse modo, apresentamos nossa política de diversidade como expressão da visão que a empresa tem de igualdade, equidade, inclusão, comunhão e respeito as diferenças.

Abrangência

Esta política é destinada a todos os colaboradores, sócios e parceiros da Russell Bedford Brasil.

A política se estende também aos familiares dos colaboradores e sócios nas interações e períodos em que estiverem nas dependências da empresa e suas filiais regionais, de forma física ou virtual (redes sociais e ferramentas afins), assim como em regime de tele trabalho e trabalho externo.

Objetivo

Estabelecer diretrizes e princípios básicos que visam reforçar a discussão e valorização do tema diversidade na empresa, além de inspirar práticas respeitosas e inclusivas para apoiar todos os candidatos a vagas, colaboradores, sócios e parceiros na resolução adequada de eventuais situações que possam ocorrer. A política visa também nortear o relacionamento entre os colaboradores, sócios e parceiros, fomentando o respeito, o bem estar de todos e a diversidade nas dependências físicas e virtuais da empresa.

O Comitê de Diversidade

Formado por colaboradores e sócios das mais diversas áreas da empresa. Tem a função de fomentar a diversidade, propor políticas, ações e traçar estratégias a fim de garantir o respeito às diferenças e a solução de possíveis conflitos atinentes ao tema.



Princípios

O programa é norteado pelos seguintes princípios de:

- Respeito a Constituição Federal em especial aos arts. 4º e 5º aderentes ao tema desta Política;
- Respeito ao indivíduo;
- Valorização dos princípios estabelecidos na declaração Universal dos Direitos Humanos e Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Igualdade, equidade e universalidade das políticas e iniciativas de valorização da Diversidade na Empresa;
- Apreço pela pluralidade cultural;
- Apreço por equipes caracterizadas pela diversidade;
- Apreço por ambientes inclusivos, respeitosos e acessíveis;
- Respeito a Constituição Federal em especial aos arts. 4º e 5º aderentes ao tema desta;
- Respeito às demais leis que requerem atenção especial a determinados segmentos da população ou que impõem cotas para alguns segmentos nas equipes;
- Compromisso da liderança e das equipes para com a valorização da diversidade.

Nossos Compromissos

Com base nos princípios, a empresa está **comprometida em implementar ações específicas para inibir todas as formas de discriminação, promover a valorização das diversidades e a cultura de inclusão** por meio de:



Divulgação e formalização de nosso compromisso para toda a empresa: liderança, demais níveis profissionais e rede de stakeholders;



Sensibilização e capacitação da liderança e demais níveis profissionais, com objetivo de eliminar estereótipos, vieses inconscientes e discriminação;



Diversificação das fontes de recrutamento e seleção, visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social;



Promoção, apresentação e defesa pública do nosso compromisso na interação constante com clientes, fornecedores, órgãos públicos, sindicatos e demais stakeholders da nossa cadeia de valor;



Primar pela contratação de fornecedores que tenham diversidade de pessoas nas suas empresas.

Ações afirmativas

As ações da empresa visam:

- Combater qualquer tipo de discriminação, assédio ou outras práticas inadequadas sob todas as formas, envolvendo colaboradores, sócios ou parceiros;
- Estabelecer práticas inclusivas cotidianas que favoreçam a interação entre todas as pessoas em um clima de respeito, diálogo e cooperação, com foco na qualidade das relações e no apreço às diferenças. Isto inclui evitar quaisquer tipos de comentários preconceituosos, discriminatórios, ou constrangedores quanto à qualquer tipo de Diversidade, mesmo não intencional ou na ausência de seus representantes.
- Promover a Diversidade em todos os processos de Recursos Humanos, incluindo atração, seleção, recrutamento, remuneração, promoções, movimentações e treinamento.
- Estimular o aumento da representatividade de grupos minoritários e à igualdade de gênero nos cargos de liderança e alta administração da Empresa.
- À sensibilização e fomento à atuação de equipes caracterizadas pela diversidade.
- À ampliação da consciência da organização e capacitação continuada com relação à diversidade e inclusão.
- Estabelecer boas práticas no relacionamento com o público interno e com todos os demais públicos.
- À identificação de possíveis barreiras à diversidade nos processos e práticas de gestão.
- À criação de canais de participação de todos em torno dos princípios e práticas de valorização da diversidade na empresa, abrindo espaços de diálogo e de colaboração que devem ser estimulados e mantidos nas áreas, com o apoio dos gestores.
- À avaliação de oportunidades para o estabelecimento de programas e ferramentas que favoreçam a capacitação, o desenvolvimento profissional e a inclusão no mercado de trabalho dos grupos vulneráveis.

Caso ocorram atitudes de colaboradores, sócios ou parceiros que descumpram os princípios desta política, o canal de denúncia deve ser acionado para registro, avaliação e adoção de medidas.

Glossário

AÇÕES AFIRMATIVAS

São medidas que promovem a equidade, ampliando o acesso e a participação de grupos historicamente discriminados, com o objetivo de corrigir desigualdades e garantir oportunidades justas para todas as pessoas.

CAPACITISMO

discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência, baseada na ideia de que corpos e mentes considerados “normais” são superiores.

DISCRIMINAÇÃO

É qualquer forma de tratamento injusto, excludente ou prejudicial direcionado a uma pessoa ou grupo, com base em características identitárias como raça, etnia, idade, gênero, orientação sexual, deficiência, entre outras. Ela ocorre quando essas diferenças são usadas para justificar desigualdades ou limitar direitos e oportunidades.

DIVERSIDADE

É o conjunto de características, identidades, histórias e experiências que tornam cada pessoa única. Refere-se à pluralidade de formas de ser, viver e se expressar, reconhecendo e valorizando as diferenças como parte essencial da convivência e do enriquecimento coletivo.

D&I

sigla utilizada para Diversidade, Equidade e Inclusão

EQUIDADE

Tratar cada um de acordo com suas necessidades a fim de garantir igualdade de oportunidade e direitos.

ETARISMO:

Discriminação baseada na idade, que desvaloriza ou exclui pessoas por serem consideradas “jovens demais” ou “velhas demais”.

GAP

Expressão derivada do Inglês (lacuna, vão ou brecha) utilizada como significado de diferença entre o estado real e o desejado, oportunidade de melhoria.

GÊNERO

É uma construção social e cultural que diz respeito aos papéis, comportamentos, expressões e identidades atribuídos às pessoas com base em sua percepção de si mesmas e da sociedade. Vai além do sexo biológico e inclui identidades como mulher, homem, pessoas não-binárias, entre outras.

IDENTIDADE DE GÊNERO

percepção que uma pessoa tem de si, como sendo do gênero masculino, feminino ou não-binário, independentemente do sexo biológico e do gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

GRUPOS SUB-REPRESENTADOS/MINORIZADOS

Grupos sociais historicamente excluídos dos espaços de poder (político, econômico e social).

INCLUSÃO

Processo de criação e manutenção de uma cultura em um ambiente de trabalho que reconheça, valorize e respeite a diversidade das pessoas incentivando a colaboração, o engajamento, o pertencimento e a equidade de oportunidades.

LGBTQIAPN+

é a sigla que representa a diversidade de orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Inclui lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binários e outras identidades. O “+” reconhece e acolhe todas as demais vivências que não estão explicitamente representadas na sigla, promovendo inclusão e respeito à pluralidade humana.

LUGAR DE FALA

todas as pessoas têm lugar de fala, no entanto, é importante dar protagonismo e conhecer as histórias das pessoas que fazem parte dos grupos socialmente minorizados.

MACHISTA/MACHISMO

É a crença na superioridade do masculino, que resulta em atitudes discriminatórias e opressivas contra mulheres e outras identidades de gênero.

PCD

sigla para Pessoa com Deficiência, termo que reconhece a diversidade de corpos e capacidades, promovendo o respeito, a acessibilidade e a inclusão em todos os espaços da sociedade.

RACISMO/RACISTA

é a crença na superioridade de um grupo racial sobre os demais, resultando em discriminação, exclusão e desigualdades estruturais contra pessoas racializadas.

STAKEHOLDERS

Palavra derivada do Inglês que significa partes interessadas. São as partes envolvidas, voluntária ou involuntariamente, com a empresa onde há um objetivo específico de relacionamento, trazendo benefícios para ambas as partes.

VIÉS INCONSCIENTE

É a tendência automática e involuntária de associar características, comportamentos ou capacidades a pessoas ou grupos com base em estereótipos sociais. Esses julgamentos ocorrem sem que tenhamos plena consciência, influenciando nossas decisões, percepções e atitudes mesmo quando temos boas intenções.



Pessoas com Deficiência



Pessoas LGBTQIAPN+



Equilíbrio de Gêneros



Etnias

Comitê de
DiVERSIDADE

Desenvolvido por:
COMITÊ DE DIVERSIDADE

Contato:
comitediversidade@russellbedford.com.br