

POLÍTICA DE DIVERSIDADE

1. OBJETIVO

O objetivo desta Política é orientar e estabelecer o compromisso da Cia. Hering em promover a cultura de inclusão e respeito à diversidade, embasada nas políticas de direitos humanos, pautado no desenvolvimento das relações entre colaboradores, fornecedores, franqueados, multimarcas e clientes preservando suas singularidades.

2. DEFINIÇÕES

Este glossário tem o intuito de apresentar o significado dos termos e siglas de diversidade utilizados enquanto referência nesta Política.

Assédio Moral: Assédio moral são comportamentos reiterados praticados por superiores hierárquicos ou por colegas de trabalho de tal modo a diminuir as pessoas como ato de discriminação. Tem por objetivo constranger a pessoa, além de serem condutas que devem ocorrer de maneira repetitiva e não apenas em um único ato ou fato isolado, devendo obrigatoriamente ser um ato intencional e não meras reações ocasionais, causando um ambiente intimidativo e degradante. Exemplos de conduta que podem configurar assédio moral: i) gritos; ii) ameaças constantes de demissão; iii) xingamentos; iv) formas de cobrança intimidatórias; v) stalking e; vi) bullying. Não são considerados como assédio moral, os atos relativos à cobrança de metas ou reporte de baixa performance pelo gestor.

Assédio Sexual: Assédio sexual é todo o comportamento indesejado e não consensual com caráter sexual, sob forma verbal e/ou física, com o objetivo de adquirir alguma vantagem de cunho sexual, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assexual: Refere-se a pessoa que não possui interesse na atividade sexual.

Bissexuais: Se refere a homens e mulheres que sentem atração afetiva/sexual por homens e mulheres.

Cisgênero: É a pessoa (homem ou mulher) que se identifica completamente com o seu gênero/sexo de nascimento. É o oposto de transgênero.

Direitos Humanos: De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.

Discriminação: É o ato de separar, segregar, inferiorizar, negar direitos e invalidar pessoas ou grupos tendo como base pensamentos preconceituosos, negação injusta de tratamentos e oportunidades, utilizado por meio de atitudes que expõem o preconceito.

Diversidade: É o conjunto de diferenças e valores de grupos humanos que representam a sociedade por meio de diferentes manifestações, seja por etnia, religião, raça, gênero, nacionalidade, idade, situação econômica, orientação sexual, entre outros.

Equidade: Se refere a ação de adaptar as regras de acordo com situações específicas, buscando gerar mais igualdade e justiça.

Etnia: Referente a culturas, comunidade ou grupo de pessoas, com modo de agir próprios, línguas similares, comportamentos e características físicas. Caracteriza-se por uma identidade sociocultural.

Negro: O "conceito de negro" é definido pelo Estatuto da Igualdade Racial como: O conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O termo "preto" toma como referência a ascendência oriunda de nativos da África. Independentemente de seu território ou construção social, pelo fenótipo "manifestado por sua pele de cor escura". Por "pardo", é entendido a pessoa que possui ascendência étnica de mais de um grupo, ou seja, "mestiça". Essa miscigenação engloba: Descendentes de negros e brancos; Descendentes de negros com indígenas e descendentes de índios com brancos. Não é recomendável chamar uma pessoa de morena, mulata, pessoa de cor, pois são consideradas socialmente como expressões racistas.

Gay: Refere-se a homens que sentem atração sexual afetiva/sexual por outros homens.

Lésbica: Refere-se a mulheres que sentem atração sexual afetiva/sexual por outras mulheres.

Gênero: É o conjunto de valores socialmente construídos, características ou propriedades, comportamentos específicos que são designados para homens e mulheres. O gênero se aprende e pode modificar ao longo da vida, diferente do sexo, que vem determinado com o nascimento.

Homofobia: Se manifesta a partir da rejeição ou aversão, preconceito e discriminação a pessoa homossexual e a homossexualidade. O primeiro advém da dimensão pessoal, de caráter afetivo e o segundo da dimensão cognitiva, por influência de um fenômeno social e psicológico. Consiste na intolerância, na estigmatização, na repressão, na propagação do ódio por meio da violência física e psicológica, moral, social e identitária do indivíduo.

Homossexual: Pessoa que sente atração física e afetiva pela outra pessoa do mesmo sexo ou gênero.

Intersexo: Se refere a pessoa que possui variação de características sexuais. Possui combinações biológicas, incluindo cromossomos, hormônios e órgãos genitais que dificultam sua identificação como totalmente feminino ou masculino.

Orientação Sexual: Refere-se a opção que todo o indivíduo possui sobre si próprio em relação a gostos e pensamentos sobre questões de afetividade e sexualidade e por quem ele se sente atraído afetiva e sexualmente.

PcD: Pessoa com deficiência, que pode ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Preconceito: É o pensamento emocionalmente condicionado, conceito ou opinião desfavorável, nocivo, baseado em crenças, generalização, antipatia ou simpatia, sem fundamento de reflexão, antes de ter os conhecimentos necessários sobre determinado assunto, pessoa ou grupos. Pré-julgamento que pessoas fazem de validação ou invalidação.

Queer: Se refere a identificação de gênero, são pessoas que transitam entre as noções de gênero. A teoria queer defende que a identidade de gênero e a orientação sexual não são o resultado da função biológica, mas de uma construção social.

Racismo: Consiste no preconceito e na discriminação contra pessoas que pertencem a uma raça (etnia) diferente, é um sistema de opressão, que nega oportunidade a determinados grupos por conta da sua cor da pele, a partir da inferiorização moral do outro, fato que impede e impossibilita maneira igualitária a participação efetiva na estrutura social, econômica e cultural. Ele pode se manifestar de diferentes formas, condicionado por um sistema estrutural.

Sexualidade: Conjunto de características morfológicas e fisiológicas externas e internas que o indivíduo possui, é manifestada por meio de comportamentos, pensamentos e interações físicas e emocionais.

Transgênero: É a pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo que lhe foi designado biologicamente no momento do seu nascimento.

Transexual: Referente a pessoa que possui identidade de gênero oposta ao sexo designado.

Travesti: Identidade construída socioculturalmente e designa a pessoa do sexo masculino na transição do masculino ao feminino, vivendo 24 horas no gênero feminino. Geralmente usa hormônios e faz modificações no corpo por meio de intervenções cirúrgicas. A pronúncia correta é “a travesti”.

3. PREMISSAS

A Cia. Hering enxerga a diversidade como característica primordial para sua equipe. Buscamos na singularidade das nossas pessoas a multiplicidade essencial para a evolução da Companhia.

Acreditamos na potência do coletivo, e que esta potência só é efetiva quando as relações são baseadas em confiança, inclusão e integridade. Por isso, estamos comprometidos em promover um ambiente de respeito e valorização das diversas pessoas que fazem parte dos nossos times. É nosso compromisso garantir o respeito aos direitos humanos, reconhecidos internacionalmente, a todos os colaboradores e promover a equidade de tratamento em todas as relações na empresa.

Inclusão: Para apoiar uma gestão inclusiva, que valoriza nossas pessoas e respeita a diversidade, nos comprometemos com a revisão contínua dos nossos programas e processos internos, canais de comunicação e de treinamento e infra-estrutura para incluir toda a diversidade presente na Cia.

Respeito: É nosso compromisso garantir o respeito à diversidade a todos os stakeholders e promover a equidade de tratamento em todas as relações na empresa. Adotamos e revisamos continuamente as práticas para fomentar a representatividade e pluralidade de pessoas em todos os times e cargos da organização, além de promover políticas, processos e estruturas físicas inclusivas, assegurando o respeito à pessoa. Acreditamos no poder da educação e na importância de estimular espaços de diálogo, por meio de conversas, campanhas e rituais organizacionais, para ampliar repertório e percepções sobre o tema, além de desenvolver uma comunicação acessível e que valoriza a diversidade.

4. PROPÓSITO E ABRANGÊNCIA

A presente Política tem por objeto o estabelecimento de elevados padrões de conduta e transparência, a serem compulsoriamente observados por Pessoas Ligadas e Pessoas Vinculadas, a fim de adequar a política interna da Companhia ao princípio da transparência e às boas práticas de respeito e inclusão à diversidade. Assegurar a cada um, condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades, considerando a busca por oportunidades iguais e respeito à dignidade de todas as pessoas.

5. DIRETRIZES

A Cia. Hering possui a diversidade como um dos pilares de sustentabilidade, e possui frentes de atuação que orientam e buscam estabelecer o compromisso de toda a sua liderança e respectivos times na promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas, sensibilizando e educando para o respeito e inclusão, estimulando a criação de grupos de debate, o desenvolvimento profissional, econômico e social entre todos os seus stakeholders. Atuamos com as seguintes frentes de atuação:

Equidade Racial: Referente a questões étnico/raciais, para garantir a população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Equidade de Gênero: Assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres e os demais segmentos sociais.

Apoio a Pessoa com Deficiência – PcD: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Apoio a causa LGBTQIA+: Causa de caráter civil e social, voltada para apoiar os direitos de inclusão para pessoas lésbicas, gays, bissexuais e travestis ou transexuais, queer, intersexo, assexual e + para identificar outros grupos e variações de sexualidade e gênero.

Importante: Ressaltamos que, além das frentes de atuação prioritárias citadas acima, é nosso compromisso construir um ambiente de inclusão e respeito à diversidade de opiniões, pensamentos, religiões, gerações, nacionalidades e regiões em que atuamos.

Para eventual tratamento de dados pessoais sensíveis, para os fins desta Política, como assuntos relacionados à raça/etnia, religião, deficiência e/ou orientação sexual, a Cia. Hering atenderá às diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”), buscando sempre justificar o tratamento de dados em uma das bases legais previstas no artigo 11º, da LGPD, inclusive mediante a obtenção do consentimento expresso do(a) titular(a) dos dados, sempre que necessário, sendo que ninguém será obrigado a fornecer estas informações de forma contrária à sua vontade. Tais informações serão mantidas em ambiente seguro e controlado, de modo que pessoas não autorizadas não possam acessar os dados coletados. Além disso, sempre que possível, a Cia. Hering irá trabalhar com a anonimização destes dados, em atendimento às diretrizes sobre segurança e prevenção constantes na LGPD e legislação correlata.

6. GARANTIA A NÃO RETALIAÇÃO

Em caso de dificuldades para realizar denúncias em situações de assédio, discriminação e preconceito, esta Política de Diversidade destina-se a estimular o indivíduo a se manifestar com segurança de não haver retaliação como ameaças de rescisão, rebaixamento, recusa de promoção ou qualquer situação adversa e que possa incluir ações contra membros da família ou outras pessoas associadas a quem apresentar qualquer denúncia.

7. INFRAÇÕES E SANÇÕES

As normas e procedimentos tratados nesta Política poderão ser objeto de auditoria quanto ao seu efetivo emprego e eficácia. Violar as diretrizes desta Política é falta grave. Por isso, as violações acarretarão a aplicação de medidas disciplinares.

As violações das diretrizes desta Política de Diversidade podem ser relatadas por meio do canal de denúncia Contato Seguro, pelo telefone 0800 601 8606, pelo site contatoseguro.com.br/ciahering ou pelo aplicativo contato seguro. É um meio seguro para comunicar os relatos e é administrado por uma empresa independente. É possível relatar de forma confidencial e/ou anonimamente, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.

A plataforma independente Contato Seguro é quem recebe os relatos, garantindo o sigilo, confidencialidade e proteção aos denunciantes contra represálias. A gestão dos relatos recebidos pelo Canal de Ética é feita pelo Comitê de Ética e seus subcomitês, representados por diversos profissionais da organização (Diretores, Gerentes, Coordenadores e Analistas), que possuem a expertise adequada para melhor tratativa dos relatos recebidos.

Ressalta-se que a Cia. Hering não compactua com nenhuma forma de distinção e segregação de grupos e pessoas, além disso, caso você sofrer algum tipo de discriminação, preconceito ou assédio mesmo fora da Cia., é possível realizar um relato ou denúncia a partir de canais externos amparados pela lei.

Governo Federal: Disque 100

Delegacias regionais especializadas em crimes cibernéticos (meios eletrônicos);

Polícia Civil - Disque Denúncia: 181

8. REFERÊNCIAS

Para apoiar uma gestão inclusiva, que valoriza a identidade de nossas pessoas e respeito aos direitos humanos, nos baseamos na legislação brasileira, que nos direciona quanto às definições de qualquer tipo de discriminação e crimes resultantes da mesma.

Utilizamos como base legal as seguintes referências:

Resolução 217 A III - Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948;

Diretrizes do Pacto Global;

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas);

Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho);

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;

Lei nº 7.716/1989 - Lei CAÓ - Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência Nacional;

Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha;

Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;

Lei nº 13.718/2018 - Lei da Importunação Sexual;

Decreto nº 8727/2016 - Decreto de Uso do Nome Social e Identidade de Gênero de Pessoas Travestis ou Transexuais;

Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais; e Código de Ética para Colaboradores

9. VIGÊNCIA

A presente Política de Diversidade entrará em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Cia. Hering e permanecerá vigorando pelo prazo de 2 anos ou até que haja deliberação em sentido contrário.

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos acerca da aplicação desta Política deverão ser direcionadas à área de Sustentabilidade através do e-mail: comunicacao@ciahering.com.br.