

cultura da **inclusão e** **respeito**

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. Adotamos 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 na importância de estimular espaços de diálogo, através 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.

Para apoiar uma gestão inclusiva, que valoriza nossas pessoas e respeita os direitos humanos, atuamos com políticas e procedimentos, baseados na legislação brasileira, que estipulam regras que nos direcionam quanto a definições de salários e benefícios, aplicação de período de férias e feriados, licenças como maternidade e paternidade, além de qualquer remuneração variável ou devida a horas extras.



Toda relação com colaboradores, desde a contratação, evolução de carreira e remuneração e mesmo nas demissões e aposentadoria, é baseada no respeito e valorização das competências individuais, sem nenhuma distinção de gênero, nacionalidade, raça, cor, origem étnica ou social, idade, estado civil, maternidade ou paternidade, credo, convicção política, afiliação sindical, deficiência, orientação sexual ou qualquer forma de diversidade.

Não são praticadas, por exemplo, diferenças salariais devido a gênero, em que homens possuem remuneração maior que mulheres mesmo exercendo as mesmas atribuições ou ocupando os mesmos cargos no trabalho. Atualmente, a comparação através das medianas de salário dos cargos de liderança, entre homens e mulheres, é de 0,15% de diferença. O Programa de Gestão Integrada de Performance – GIP, é uma importante ferramenta que apoia reconhecimentos e promoções de maneira a destacar as competências e resultados entregues, sem distinção de qualquer diversidade.

MAMÃE A BORDO

O programa Mamãe a Bordo envolve as mães gestantes e os papais da Cia. Hering em encontros para troca de experiências e informações sobre o cuidado com os recém-nascidos. Também são práticas na Cia. Hering, além dos períodos de licença maternidade/paternidade previstos em lei, a combinação de férias logo após o fim da licença, a licença paternidade estendida em 10 dias remunerados corridos e a licença maternidade estendida em até 1 mês não remunerado, caso seja escolha da mãe.



Prezamos por respeitar o limite máximo da jornada de trabalho estabelecido pela legislação local em vigor e os intervalos de descanso, orientando nossos times de que a jornada de trabalho não deve ultrapassar os limites estabelecidos em lei e que as horas extras devem ser consideradas seja para remuneração ou compensação do banco de horas, também conforme legislação local. Com a prática de registro individual de jornada de trabalho, seja presencial com crachá ou online através de acesso com usuário e senha, reforçamos o monitoramento, contabilizamos horas extras e abordamos qualquer situação atípica. Da mesma forma, períodos de férias são monitorados por sistema e sinalizados com antecedência ao gestor e colaborador, caso não seja programada pelo gestor, o time de Gestão de Pessoa fará a programação respeitando os prazos previstos em lei. **Acreditamos que uma jornada de trabalho equilibrada é fundamental para a saúde e segurança de nossos colaboradores.**

Todo novo colaborador que inicia na Cia. Hering passa por um processo de integração que, além da formalização através da assinatura de contrato de trabalho em idioma acessível com uma via para empresa e outra para o colaborador, tem o objetivo de incluí-lo na cultura da Companhia. Através do Código de Conduta, também compartilhado e assinado com o colaborador no seu início na Cia. Hering, reforçamos as condutas esperadas em todas as relações dentro da organização. Neste momento também orientamos nossos colaboradores quanto ao Canal de Denúncias, que pode ser usado para denúncias ou relatos de qualquer situação em desacordo com o Código de Conduta, como por exemplo assédio ou discriminações. Anualmente, os colaboradores também participam de treinamentos online e/ou presenciais sobre estes temas abordados do Código de Conduta.

Toda denúncia recebida pelo Canal de Ética é avaliada e investigada de forma sigilosa. Após a investigação, se comprovado um comportamento em desacordo com o previsto no Código de Conduta, são aplicadas medidas disciplinares, respeitando o previsto no regimento interno do Comitê de Conduta e na Política de Ação Disciplinar.

programa plurais

Acreditamos que a diversidade tem a ver com quem somos, com as histórias e vivências de cada um, com sonhos, com crenças, com o espírito do nosso tempo. É sobre valores, opiniões e jeitos de se relacionar uns com os outros.

A diversidade contribui para equipes com pessoas que se complementam, que se acrescentam. Afinal, em um grupo em que todos são iguais ou pensam igual, qual a probabilidade de evolução, de compartilhar, aprender e desenvolver algo novo?

Para fortalecer esse tema, atuamos com o Programa Plurais, que trabalha a importância da valorização das diferenças e os benefícios da pluralidade no ambiente de trabalho.

Em 2020, o programa traz uma agenda de diálogos e conteúdos focados na inclusão de gênero, de raça ou etnia, de orientação sexual e da pessoa com deficiência.

Através de ativações nos canais de comunicação internos, conteúdos na plataforma de educação online, como por exemplo sobre “vieses inconscientes”, webinars e agendas com a liderança, fomentamos os temas e reforçamos o posicionamento da Cia. Hering para a inclusão e respeito a diversidade.



A Diretoria de Cultura e Gente é responsável pela gestão e governança de temas relacionados a gestão de pessoas e direitos humanos, em parceria com áreas como compliance e jurídico. O time atua para evoluir de forma constante ferramentas e processos, com o objetivo de fortalecer nossa cultura, baseada na confiança e respeito aos colaboradores sempre. Para direcionar a governança dos temas relacionados a pessoas, contamos também com um Comitê de Gestão de Pessoas formado por membros do Conselho de Administração. Nas agendas do comitê são discutidas e reportadas as práticas de gestão de pessoas na Cia. Hering.

**Diretora de Cultura e Gente – Renata Del Bove -
renata.bove@ciahering.com.br**

Acesse mais informações no nosso Relatório Anual

Cia. Hering