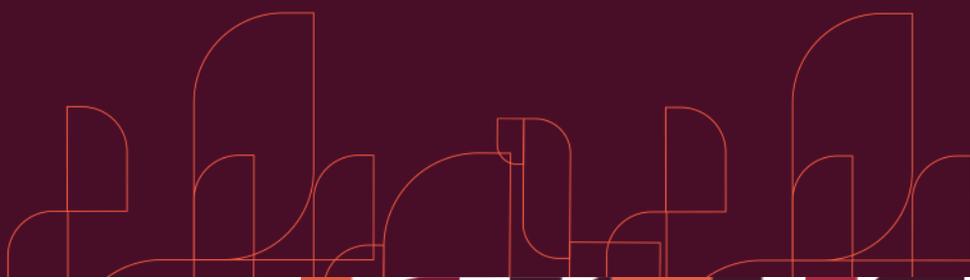




Política de Diversidade e Inclusão.

Dep. de Marketing

 hcosta



Histórico de atualização do documento

Versão	Responsável	Data
2.0	Marketing	01/01/2022
2.1	Marketing	01/01/2023



1. Sumário

Histórico de atualização do documento.....	2
1. Objetivo.....	4
2. Abrangência.....	4
3. Diretrizes Gerais	4
3.2 Políticas.....	5
3.3 Compromisso com a Diversidade e Inclusão.....	6
3.4 Iniciativas.....	6
4. Diretrizes específicas.....	7
4.2 Oportunidades igualitárias.....	8
4.3 Relacionamento com os clientes.....	8
4.3.1 Linguagem e comunicação inclusiva.....	9
5. Penalidades.....	9
6. Considerações	9



2. Objetivo

A política de Diversidade e Inclusão empregue na HCosta possui comprovação a partir das suas diretrizes (gerais e específicas), o qual incentiva e gerencia esforços correlacionados a temática de diversidade e inclusão de forma institucionalizada. O objetivo geral que permeia a política segue o posicionamento e a cultura organizacional pautada em cada indivíduo de diferentes comunidades e culturas dotados de experiências únicas. Quando somadas em um ambiente diverso, plural e inclusivo, constrói-se um ambiente livre de discriminação que fomenta e promove um ambiente saudável, respeitoso, seguro e mais propício ao crescimento.

3. Abrangência

Este documento abrange todas as relações firmadas com a HCosta, e aplica-se a todos(as) os(as) suas relações de negócios e empresas/instituições coligadas. Destaca-se em especial, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros da empresa.

4. Diretrizes Gerais

4.1 Contextualização

A diversidade e inclusão nas organizações tem sido uma preocupação constante das empresas comprometidas com o desenvolvimento de seus talentos. Assim, esta política é regida por princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas), que garantem direitos fundamentais e inerentes a todos os indivíduos, independente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição.

Acreditamos que uma equipe com características distintas é essencial para o negócio, sendo indispensável no esforço pela representatividade inserida no ambiente corporativo. Inferimos que é responsabilidade de todos que se relaciona de forma direta ou indireta com a nossa organização, a promoção do cumprimento desta política que segue com procedimento e responsabilidade de promover um ambiente de trabalho muito mais inclusivo, adaptável e acolhedor.

Diante disso, a HCosta está comprometida com a comunicação interna de seus funcionários para que todos estejam capacitados, engajados e com uma comunicação transparente no que se diz ao assunto. Além disso, garantimos e promovemos a Diversidade e Inclusão de maneiras diversas, considerando os pontos a seguir:

- Garantia de local de trabalho seguro, saudável e acolhedor;



- Adoção de medidas disciplinares em casos de práticas discriminatórias;
- Facilidade no acesso a mecanismos para objeção referente ao Código de Ética;
- Campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações.

4.2 Políticas

Na HCosta, a diversidade e inclusão são competências fundamentais para todos, levando a diversidade, muito além da conformidade. Nosso objetivo é que nosso ambiente corporativo tenha como reflexo uma cultura na qual a aceitação e a valorização de todas as pessoas sejam o padrão, e que cada funcionário possa se sentir completamente à vontade no trabalho. Diante disso, temos como meta diária, criar um ambiente de trabalho inclusivo, caracterizado por dignidade e respeito, que possibilite que cada funcionário atenda ao mercado de trabalho global e contribua para o sucesso e crescimento coletivo.

A partir disso, podemos definir diversidade como as diferenças que tornam as pessoas únicas, incluindo capacidade, idade, identificação de gênero, etnia, orientação sexual e religião. O termo Inclusão, sendo, a forma como aproveitamos essas diferenças para criar uma empresa genuína e ampliar as oportunidades dos nossos negócios.

Entendemos que a diversidade e inclusão não é assistencialismo, caridade ou estabelecimento de uma empresa politicamente correta, e sim a busca pela evolução e dinamismo, a fim de integrar diferentes culturas, visões de mundo e trajetórias diferentes, e ainda assegurar uma equipe preparada para oferecer uma organização com uma gama de possibilidades de novos conhecimentos.

Destacamos alguns benefícios de uma empresa Diversa e Inclusiva:

- **Atratividade:** a empresa se torna mais atrativa para diversos profissionais, inclusive para a nova geração, que tem expectativas bastante diferentes em relação ao mundo do trabalho.
- **Inovação e Criatividade:** uma empresa que possui um time diverso, ganha uma capacidade maior de leitura da sociedade, é capaz de se antecipar a desafios e demandas, de se comunicar bem e, portanto, ganha potencial de inovação e criatividade.
- **Aumento da produtividade:** o uso de diferentes pontos de vista e perspectivas permitem que sua empresa trabalhe de maneira mais inteligente. Quanto mais diversificada, mais soluções e, portanto, maior produtividade da equipe, maior engajamento e maior dedicação no trabalho, que vai além das responsabilidades do colaborador.



- Impacto social: o principal ponto é o impacto e propósito gerados. A empresa torna-se ativa na luta contra a desigualdade e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, impactando socialmente e economicamente em diversos grupos.
- Redução do turnover: maior diversidade nas empresas ajuda os colaboradores a se sentirem incluídos, derrubando barreiras e reduzindo o medo da rejeição, seja pelo perfil, seja pelas ideias expressas. Esse cenário causa sentimento de pertencimento e faz com que os colaboradores se sintam mais à vontade.
- Redução de conflitos: Em um ambiente diverso, a redução de conflitos chega a até 50%, segundo. Isso se dá pelo alto engajamento gerado nos funcionários, maior respeito às diferenças e uma maior integração e inclusão entre as equipes.
- Aumento da receita: segundo a consultoria McKinsey, empresas com diversidade racial e étnica são 35% mais propensas a ter retornos financeiros acima da média. Ou seja, a diversidade é um fator estratégico para gerar lucratividade.

4.3 Compromisso com a Diversidade e Inclusão

O compromisso com a Diversidade e Inclusão sempre estiveram presentes nos 26 anos de atuação da Empresa HCosta, a vista disso, houve a definição de cinco temas prioritários para o fortalecimento de todas as condutas e normas acerca da garantia dos direitos, respeito, valorização e equidade de todos(as):

1. Inclusão e desenvolvimento de PCD (Pessoas com Deficiência);
2. Diversidade etária;
3. Equidade de gêneros;
4. Equidade racial;
5. Respeito aos direitos LGBTQIA+

4.4 Iniciativas

Preventivamente, a HCosta realiza campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relevantes. Perante o exposto, estimulamos a diversidade e a inclusão desenvolvendo nossos líderes, potencializando o envolvimento, atraindo, retendo talentos e ampliando a consciência de marca, além de envolver os funcionários de diferentes perfis e cultura.



Queremos ser reconhecidos por uma empresa que:

- Os líderes adotam diversidade e inclusão como vantagens operacionais;
- Os funcionários se sentem valorizados, estando assim ativamente envolvidos e tratados com dignidade e respeito;
- Já os clientes valorizam nossa abordagem inclusiva para oferecer uma boa prestação de serviços;
- A HCosta está comprometida em:
 - Promover a diversidade e inclusão dentro da empresa;
 - Desenvolver a Gestão de pessoas orientada para diversidade e inclusão;
 - Fazer com que todos os colaboradores se sintam acolhidos e respeitados;
 - Alinhar diversidade e inclusão com a estratégia de negócio;
 - Escolher as estratégias mais adequadas em um processo de recrutamento e seleção; Com base nas premissas citadas, a HCosta considera que:
 - Além de favorecer a troca de experiências entre diferentes tipos de profissionais, a diversidade nas empresas é importante para promover um ambiente de trabalho mais saudável.
 - Promover um cenário onde os assuntos como, acessibilidade, empoderamento e diversidade sejam questões fomentadas dentro e fora da organização.
 - O respeito é valor indiscutível e deve ser a base de todos os relacionamentos e negócios.

5. Diretrizes específicas

5.1 Papel da liderança

A política de inclusão é primordial na cultura organizacional. Na HCosta, a construção desse caminho começa na liderança, que é atribuição essencial para que a inclusão seja multiplicadora. Na nossa organização, trabalha-se com a formação de líderes em todas as áreas, de forma a não se reproduzir estereótipos e condutas discriminatórias.

Dessa forma, são esperados como valores e práticas de liderança:

- Ter posicionamento proativo ao presenciar condutas e atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes para resolução dos conflitos;
- Desenvolver a escuta ativa, valorizando opiniões diversas, independente de relações hierárquicas;



- Pesquisar a respeito das várias possibilidades de solução de conflitos e trabalhar para minimizá-los, com decisões diárias;
- Colaborar para a criação de um ambiente de segurança psicológica para toda a equipe;
- Realizar a comunicação proativa, assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times baseados na diversidade;
- Acompanhar indicadores relacionados à diversidade e inclusão, buscando fontes confiáveis;
- Cumprir todas as metas relacionadas à diversidade e inclusão;
- Acionar o Canal de Ouvidoria em situações que envolvam quebra desta Política ou do Código de Ética.

5.2 Oportunidades igualitárias

Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos (as), com atenção aos grupos minoritários, a HCosta estabeleceu prioridades estratégicas, a saber:

- Ambiente de trabalho: promoção de campanhas e ações educativas para o combate à discriminação e erradicação de comportamentos não aceitáveis;
- Acessibilidade para pessoas com deficiência: a HCosta garante às pessoas com deficiência o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira.
- Salário: evolução de políticas e processos para garantir equidade salarial para todos (as);
- Atração e seleção: revisão de processos para reduzir incidência dos vieses inconscientes;
- Desenvolvimento e sucessão: fortalecimento de ações específicas para grupos minoritários em cargos de liderança;
- Treinamentos: inserção de conteúdos sobre Diversidade e gestão de diferentes perfis profissionais em todos os programas educacionais.

5.3 Relacionamento com os clientes

O relacionamento com clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva na HCosta, pois por meio dessa comunicação, temos a oportunidade de fortalecer e demonstrar, na prática, o nosso posicionamento em Diversidade e Inclusão. Todos (as) os (as) clientes devem cumprir as leis e os regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética.



5.3.1 Linguagem e comunicação inclusiva

É responsabilidade de todos (as) os (as) envolvidos (as) com as ações de comunicação (interna e externa) zelar pela produção, validação e divulgação de conteúdos livres de discriminação. O cuidado minucioso de toda linguagem e comunicação inclusiva é derivada na preocupação de fatores, como:

- **Acessibilidade:** é preciso que a comunicação seja acessível a pessoas com deficiência;
- **Representatividade:** é preciso que o layout e as fotos escolhidas representem a pluralidade da sociedade e que não reproduzam estereótipos na representação de pessoas negras, mulheres e outros públicos;
- **Linguagem clara e sem barreiras:** é preciso que a comunicação seja assertiva e compreensível para todos os níveis hierárquicos, além de pessoas com baixo grau de escolaridade.

6. Penalidades

Em todos os nossos contratos, certificamos que o (a) empregado (a) que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Ouvidoria interno. Ademais, o descumprimento das regras e diretrizes impostas neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação de sanções disciplinares baseadas na Política de Gestão do Departamento Alô HCosta. As políticas e os documentos referenciados nesta Política de Diversidade & Direitos Humanos são de acesso somente interno da Companhia.

7. Considerações

Consideramos que a diversidade e inclusão nas empresas não devem ficar atreladas apenas à legislação a ser cumprida, nosso esforço e prática referente as temáticas discutidas é pela representatividade compatível com a diversidade da população e da força de trabalho.

Acreditamos que ter colaboradores com diferentes pensamentos, culturas, etnias, opiniões e deficiências permite que a empresa se torne mais plural e democrática. O resultado dessa mistura traz benefícios para a organização e trabalhadores, já apresentados acima.

Por isso a HCosta acredita, pratica e fomenta a Diversidade e a inclusão.

