

Política de Respeito à Diversidade e Inclusão

Código	PL 22
Versão	01
Aprovação	Reunião Dir.Exec.
Aprovação	22/01/2021
Nº Ata	002/2021

Sumário

1. OBJETIVO.....	3
2. DEFINIÇÕES.....	3
3. DIRETRIZES	3
3.1. Cultura anti assédio da Warren.....	3
3.2. Linguagem	4
3.3. Intolerância a preconceitos.....	4
4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	6
5. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	6
6. REGULAMENTAÇÃO INTERNA RELACIONADA.....	6
7. DISPOSIÇÕES FINAIS	6

1. OBJETIVO

A presente Política de Respeito à Diversidade e Inclusão ('Política'), tem como objetivo disseminar a cultura de respeito à diversidade e inclusão e proporcionar um ambiente seguro para todas as pessoas que fazem parte de seus espaços de trabalho e conexões, sendo ambientes livres de assédio para todas as pessoas, independentemente de gênero, identidade de gênero, orientação afetivo / sexual, deficiência, aparência física, corpo, raça, etnia, origem, crença, religião ou quaisquer outras subjetividades.

Esta Política aplicável em todas as relações que envolvam as pessoas colaboradoras da Warren, organizações parceiras, pessoas clientes, conexões com demais pessoas, e qualquer outro relacionamento onde haja atuação e envolvimento da Warren, em quaisquer ambientes e espaços, físicos ou virtuais, onde a organização Warren esteja de qualquer forma representada.

2. DEFINIÇÕES

Diversidade: para a finalidade desta política, significa a diversidade de pessoas, com relação a gênero, etnia, orientação afetivo-sexual, idade, religião, dentre outras subjetividades que permeiam a existência do indivíduo.

Inclusão: para a finalidade desta política, consiste em proporcionar o direito equitativos a todas as pessoas, possibilitando o mesmo acesso ao desenvolvimento e ascensão profissional em um ambiente onde todas as pessoas colaboradoras passam a ter espaço equitativos pautado no respeito.

Assédio: série de comportamentos de natureza ofensiva. É geralmente entendido como um comportamento que importuna ou perturba e é caracteristicamente repetitivo. No sentido legal, é o comportamento que parece ser ameaçador ou perturbador, que cause constrangimento ao assediado. Pode ocorrer de forma verbal, virtual e psicológica. O assédio pode ainda ser sexual, o qual refere-se a avanços sexuais persistentes e não solicitados, normalmente no local de trabalho, onde as consequências da recusa são potencialmente muito prejudiciais para a vítima.

3. DIRETRIZES

3.1. Cultura anti assédio da Warren

Uma cultura organizacional anti assédio é o principal pilar de partida para a manutenção de ambientes seguros. Neste quesito, é primordial que todas as pessoas estejam comprometidas com essa cultura, e que sejam agentes atuantes para que se estabeleçam relações baseadas no respeito mútuo, na confiança, na transparência e na comunicação não violenta.

Comportamentos que reflitam situações de assédio não são tolerados, e ocorrendo, serão tomadas as medidas adequadas, de acordo com a gravidade da situação. A Warren, seja por meio do Canal de Denúncia, seja por intermédio de profissionais da área de Recursos Humanos e/ou da área de Compliance está sempre atenta e empática a escutar e entender o ponto de vista da pessoa que se sentiu assediada.

Assédio inclui, mas não é limitado a:

- Comentários verbais que reforçam estruturas de dominação relacionadas a identidade de gênero e expressão, orientação afetivo-sexual, deficiências, aparência física, corpo, raça, etnia, origem, idade, crença, religião e demais subjetividades que permeiam a existência do indivíduo;
- Imagens sexuais em espaços públicos;
- Intimidação deliberada ou perseguição de qualquer forma;
- Fotos ou filmagens assediadoras ou sem consentimento da pessoa retratada;
- Interrupção sustentada em qualquer diálogo, reunião, apresentação - representados por um silenciamento;
- Contato físico inapropriado;
- Invasão de espaço pessoal;
- Atenção sexual indesejada;

A defesa ou encorajamento de qualquer um dos comportamentos citados acima são considerados tão graves quanto o próprio ato e são passíveis de medidas disciplinares e/ou educativas.

3.2. Linguagem

No compromisso com um ambiente livre de assédio, diverso e inclusivo, a Warren acredita que seja importante que se dê atenção a padrões de linguagem prejudiciais. Para esclarecer se uma palavra ou termo é pejorativo, pesquise, ou questione através do e-mail diversidade@warren.com.br, antes de utilizá-los.

3.3. Intolerância a preconceitos

Preconceito é uma opinião desfavorável que não é baseada em dados objetivos, mas que é baseada unicamente em um sentimento hostil motivado por hábitos de julgamento ou generalizações apressadas. Também pode significar uma ideia ou conceito formado antecipadamente e sem fundamento sério ou imparcial.

A Warren preza por ambientes livres de preconceitos, onde os padrões sociais e estruturais que mantêm estas regras sejam desconstruídos, e que os ambientes sejam seguros e de pertencimento para todas as pessoas.

Preconceitos incluem, mas não estão limitados a:

a) LGBTQIA+fobia

Preconceito para com pessoas, ou para com grupos, que façam parte do recorte LGBTQIA+ e suas subjetividades.

Termos como "veado", "bicha", "traveco", "sapatão", "hermafrodita", e outras afirmações, perguntas ou expressões invasivas e que desvalidem a existência de outra pessoa são considerados atos de LGBTQIA+fobia.

Se você tem dúvidas sobre como se referir a uma pessoa, pergunte a ela, sempre levando em consideração que o respeito é fundamental para um diálogo saudável.

b) Racismo

Preconceito para com pessoas, ou para com grupos, de pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas.

Termos como "denegrir", "mercado negro" e "a coisa tá preta" trazem à tona um histórico cultural cruel e ofensivo. Recomendamos que as evite ao máximo, sempre procurando termos mais apropriados para o exemplo desejado.

Quando em dúvida basta alterar o termo para a sua identidade racial: se parecer ofensivo, provavelmente é.

c) Capacitismo

Ato de desacreditar ou se surpreender que uma pessoa com deficiência realize suas atividades. Pessoas com deficiências são autônomas, e ultrapassar a barreira de autonomia delas, é um ato de capacitismo. Na necessidade de qualquer adequação de acessibilidade, a pessoa com deficiência comunicará as pessoas responsáveis.

Palavras como "louco", "retardado" ou "aleijado" são exemplos de linguagem capacitista, desvalorizando ou insultando pessoas que têm deficiências mentais ou físicas. Elas geralmente não são usadas com a intenção de ofender, mas pela nossa noção inata do que significa "ser normal".

Essas palavras devem ser evitadas e substituídas por formas mais adequadas de descrever o que queremos comunicar.

d) Machismo e Sexismo

Atos de preconceito para com gêneros que representem o feminino, subjugando suas capacidades e qualificações ou desvalidando suas opiniões e contribuições no ambiente corporativo.

Utilizar vícios verbais como "cara" ou "rapaziada" para se referir a um grupo de pessoas com gêneros variados contribui para a exclusão de pessoas com menor representatividade.

É fortemente recomendado que sejam evitados termos ou pronomes com ligação a um só gênero.

4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

a) Diretores

- Corroborar com a disseminação da cultura pró diversidade e inclusiva.

b) Recursos Humanos

- Realizar ações e medidas educativas, no intuito de proporcionar o conhecimento do tema Diversidade e Inclusão a todas as pessoas colaboradoras;
- Proporcionar tratamento isonômico na seleção de pessoas colaboradoras para as vagas;
- Proporcionar acesso isonômico ao desenvolvimento profissional de todas as suas pessoas colaboradoras;
- Aplicar medidas orientadoras e disciplinares às pessoas colaboradoras que cometam atos em desacordo com os padrões de conduta esperado pela Warren.

c) Pessoas Colaboradoras

- Desempenhar suas atividades com ética, tratando a todos com respeito;
- Buscar orientação, quando necessário, sobre o tema abordado nesta política, no intuito de corroborar com a disseminação da cultura no ambiente de trabalho.

5. BASE REGULATÓRIA / LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- Código Penal Brasileiro;
- Consolidação das Leis do Trabalho.

6. REGULAMENTAÇÃO INTERNA RELACIONADA

- Código de Ética e Conduta Warren;
- PL 20 Política de Recepção e Tratamento de Denúncias.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

Não se aplica.