

MANIFESTO DA **DIVERSIDADE**



GUIA DE
POLÍTICA
GRUPO
COUTINHO

MAIO DE
2021

CULTURA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO.



SUMÁRIO

1 • O QUE BUSCAMOS COM ESSE MANIFESTO

2 • OS RESULTADOS QUE ALCANÇAMOS

3 • ENTENDENDO A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO

3.1 - Diversidade

3.2 - Inclusão

4 • PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

4.1 - Equidade

4.2 - Empatia

4.3 - Respeito

5 • COMPROMISSO COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO

5.1 - Inclusão e Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência

5.2 - Inclusão e Desenvolvimento de Jovens Aprendizizes

5.3 - Diversidade Etária

5.4 - Equidade de Gênero

5.5 - Equidade Racial e Étnica

5.6 - Ressocialização

5.7 - LGBTQIA+

5.8 - Outras Diversidades

5.8.1 - Diversidade religiosa

5.8.2 - Tatuagens, piercings e afins

6 • PONTOS DE APOIO

7 • O QUE ESPERAR DO GRUPO COUTINHO

1 • O QUE BUSCAMOS COM ESSE MANIFESTO

Defendemos o respeito.

Consideramos vital que todas as nossas práticas estejam fundamentadas no respeito, ética e integridade. Esses devem ser os valores principais que nortearão todos os nossos relacionamentos com clientes, colaboradores, fornecedores, acionistas e parceiros. E assim são tratadas a diversidade e a inclusão em nosso grupo. Nos orgulhamos de sermos reconhecidos por nossos colaboradores como uma empresa que provê oportunidades de aprendizado, desenvolvimento e crescimento, pautados no potencial que as pessoas demonstram. É significativa a consciência que os colaboradores têm de que a gestão dessa cultura acontece de forma justa e indiscriminada, pois converge com a nossa crença de que a diversidade é valorosa.

Em todos os assuntos que nos dispomos a trabalhar, nos posicionamos com determinação nas atitudes e com olhos de aprendizes, atentos à qualquer oportunidade de sermos melhores. Assim olhamos para a diversidade e inclusão, trabalhando para que suas aplicações continuem sendo naturais em nosso dia a dia, sempre atentos às chances de melhoria. Acreditamos que o respeito e a promoção dos princípios de não discriminação, igualdade de oportunidades e inclusão são valores fundamentais na condução de nossas atividades e essa cartilha é um manual de nossas práticas, assumindo caráter orientativo.

Qualquer dúvida pode ser respondida a partir da seguinte reflexão: minha atitude está respeitando, valorizando e compreendendo a individualidade das pessoas?

Aproveite esse material para se aprofundar mais na cultura do nosso grupo e entender quais atitudes esperamos de nossos colaboradores.



2 • OS RESULTADOS QUE ALCANÇAMOS

Ao compreendermos, respeitarmos e valorizarmos as similaridades e diversidades dos profissionais, clientes, fornecedores e da comunidade em geral, promovemos em nossa ideologia aquilo que está conosco desde os nossos primeiros passos como um grupo: nossa crença nas pessoas.

Acreditar nas pessoas é investir no patrimônio mais valioso de nossa organização. É esse capital humano que constrói um grupo cada dia melhor. Crer nas pessoas é também saber que a diversidade promove a troca de conhecimentos, a pluralidade de ideias, a criatividade e a inovação.

Poderiam ser explorados aqui números que evidenciam o quanto a diversidade contribui para a melhoria do desempenho das organizações, mas esses seriam resultados dos nossos próprios indicadores, que você já conhece, pois já somos uma empresa diversa e que colhe bons frutos disso.

É importante saber que conhecendo cada membro de nossas equipes, valorizando suas histórias e trajetórias, reconhecendo seu comprometimento, suas entregas, compartilhando práticas e ações, olhando para cada um na condição de humanos, contribuimos juntos para a construção de um ambiente cada vez mais agradável e inclusivo.

A diversidade é um grande diferencial competitivo e é assim que cuidamos dela.



3 • ENTENDENDO A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO

3.1 - Diversidade:

A diversidade no contexto social é a convivência de indivíduos diferentes em relação à etnia, idade, orientação sexual, cultura, gênero etc., em um mesmo espaço. Assim como a existência de diferentes histórias de vida, contextos educacionais e estruturas familiares produz em cada ser humano bagagens únicas, também colabora para a produção de diversidade.

A diversidade é a união de todas essas diferenças e esse encontro é o que permite o processo de construção de conhecimento, inovação e produtividade.

3.2 - Inclusão:

A inclusão significa a tentativa de corrigir a exclusão de grupos considerados minoritários e/ou marginalizados. Isso significa que algumas camadas da sociedade podem não possuir acesso à educação, ao trabalho ou saúde, por exemplo. A Constituição do nosso país prevê igualdade de acesso a todos e encoraja a manutenção de políticas públicas que garantam esse direito indiscriminadamente. Ainda assim, instituições privadas e cidadãos também têm papel de agentes de mudança e devem propiciar a inclusão.

**VAMOS
JUNTOS
TRILHAR
ESSA
JORNADA?**



4 • PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

4.1 - *Equidade:*

É a oferta de oportunidades particular para todos, visando aprimorar o potencial das pessoas e não as segregando devido à diferenças ou limitações. É a crença de que existe dentro de nossa organização um espaço adequado para todos aqueles que desejam se dedicar à nossa missão, a entregando com paixão em servir. Equidade também é a promoção de percepção de que todos são tratados da mesma forma, sem discriminação ou favoritismo. Alcançamos isso por meio de uma liderança transparente e ética, que preza por uma boa gestão do clima organizacional.

4.2 - *Empatia:*

É mais do que se colocar no lugar do outro, é a aptidão para se identificar com ele e se permitir enxergar a realidade considerando o mesmo ponto de vista, entendendo que é como o outro se sente. Empatia é estar junto e estar disposto a entender o que outro apresenta de diferente, sem diminuir suas causas. Por meio da empatia, conseguimos encontrar com mais facilidade o ponto de comunhão das diferenças, que permitirá resolver a maioria dos conflitos que possam ser gerados por elas.

4.3 - *Respeito:*

Ato de consideração ao outro, enxergando-o nas condições que são iguais a todos nós: a humanidade e a cidadania. As diferenças que se excedem a isso são detalhes importantes, mas que de forma alguma devem determinar se uma pessoa deve ser mais ou menos respeitada. Respeito também condiz com a consciência de que não somos melhores ou piores que ninguém, independente da escolaridade, cargo, origem, escolhas religiosas e políticas ou qualquer outra característica. Respeito deve ser a base de tudo, é uma atitude indispensável e indiscutível.

DESAPROVAMOS QUALQUER TIPO OU FORMA DE DISCRIMINAÇÃO, PRECONCEITO OU ASSÉDIO. A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO NOSSO GRUPO É PAUTADA NOS PRINCÍPIOS DA EQUIDADE, EMPATIA E RESPEITO. ENTENDA O QUE PRETENDEMOS AO FALAR SOBRE ESSES VALORES E COMO ELES SÃO APLICADOS EM NOSSO DIA A DIA.

5 • COMPROMISSO COM A DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Formalizamos nosso compromisso com a promoção da Diversidade e Inclusão e nosso posicionamento nessa temática sempre será respaldado pelos princípios da equidade, empatia e respeito, já explicados anteriormente.

Veja como esses princípios podem ser praticados no dia a dia com os nossos grupos:

5.1 - Inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência:

As pessoas com deficiência, também mencionadas pela sigla PCD, constituem um grupo muito importante para nossa organização. Suas contribuições para nossa empresa vão além dos resultados que apresentam, pois também estão refletidas nos exemplos de força de vontade, determinação e superação que cada um traz como história.

É fundamentalmente importante que as pessoas com deficiência sejam e se sintam verdadeiramente incluídas e integradas em nossos ambientes. Veja como atribuímos os três princípios no dia a dia da gestão de pessoas com deficiências:

- PCDs têm de ser avaliadas para as oportunidades de emprego com os mesmos critérios que os demais candidatos, pautando a avaliação no potencial e não nas limitações apresentadas;
- PCDs devem ter as mesmas oportunidades de desenvolvimento e crescimento que todos os colaboradores. As restrições devem-se apenas a casos em que a Medicina e/ou Segurança do Trabalho indicarem que a atividade não é recomendada devido à deficiência apresentada.
- Falando sobre neurodiversidade, reforçamos que, aqui, ela é celebrada, e não categorizada como doença. Celebramos as diferenças e entendemos que cada desenvolvimento deve ser respeitado.



- As pessoas com deficiência não devem ter suas atividades restringidas ou limitadas por acharmos que elas não conseguem fazer outras coisas. Nosso papel é orientar, acompanhar e escutar para que elas nos mostrem suas potencialidades.
- Pessoas com deficiência intelectual podem apresentar compreensão e percepção diferentes e de forma alguma devem ser depreciadas por isso. Precisamos buscar maneiras de entender as suas visões de mundo e nos comunicarmos de forma compreensiva. Tendo os mesmos direitos e deveres que todos os demais colaboradores, devem ser acompanhados da mesma forma, entretanto, é nosso dever conseguir transmitir e fazer com que entendam nossas normas, valores e regras.
- Ainda sobre as pessoas com deficiência intelectual, orientações disciplinares e sanções como advertências e suspensões devem ser aplicadas somente com acompanhamento do representante legal do colaborador, que contribuirá para a formação dele conosco.
- Surdos têm a mesma necessidade de interação que pessoas que não apresentam deficiência relacionada à comunicação e é nosso papel entender a linguagem do nosso público, portanto, precisamos buscar meios de compreender e falar em Libras (Língua Brasileira de Sinais). O nosso grupo oferece anualmente curso básico de Libras voltado para a liderança e atendentes da Central Administrativa, mas também é aberto para colaboradores que demonstrem interesse em melhorar a comunicação com os colegas de trabalho. Na nossa universidade corporativa, temos disponível um curso de Libras introdutório, para que todos nossos colaboradores possam ter um conhecimento básico de qualidade.

Todos contribuimos para a missão de tornar as PCDs acolhidas, respeitadas e valorizadas. Continuaremos aprendendo e buscando novas formas de garantirmos a promoção da inclusão, acessibilidade e qualificação de todos.



**SOMOS
DIVERSOS,
MAS FALAMOS
UMA ÚNICA LÍNGUA:
A PAIXÃO EM
SERVIR.**

5.2 - Inclusão e Desenvolvimento de Jovens Aprendizes

Acreditamos que os jovens são o futuro do Grupo Coutinho e devemos contribuir para a formação e o desenvolvimento deles. Suas potencialidades, habilidades e talentos devem ser lapidados para que possam alcançar todo o protagonismo que têm a capacidade de conquistar.

A inserção dos adolescentes no mercado de trabalho é facilitada por meio dos programas de aprendizagem e buscamos aproveitar essa oportunidade para promover uma continuidade na educação dos jovens adultos que estão em sua primeira experiência de emprego. Com esse grupo os princípios de equidade, empatia e respeito são aplicados da seguinte forma:

- Os aprendizes devem ser orientados sobre a completude das atividades que realizam, entendendo a importância e a finalidade delas, não retendo-os apenas às execuções. Isso fará com que incentivemos a formação do pensamento crítico e postura profissional.
- As atividades precisam ser diversificadas e promover o desenvolvimento de diferentes habilidades, como: pensamento crítico, comunicação, relacionamento, entre outros.
- Necessitam ser ensinados sobre as atitudes esperadas de um bom profissional, sejam os compromissos básicos, como assiduidade, dedicação, comprometimento, organização, bom relacionamento e asseio; assim como os comportamentos que os destacarão durante toda a carreira, como: atitude de dono, foco em resultados e vontade de melhorar continuamente.
- Precisam ser estimulados a interagir com os demais colaboradores em seu ambiente de trabalho para que tenham bons exemplos a seguir.
- Estão em fase de descoberta do que querem ser e fazer. Por isso, temos o papel de fazê-los conhecer todas as oportunidades de carreira que poderiam construir conosco, aproximando-os dos profissionais que gostariam de ser no futuro para terem um panorama de como será o caminho que irão trilhar.
- Suas opiniões e contribuições devem ser sempre consideradas. Cada novo aprendiz que trabalha conosco é um baú de novas ideias, que precisa ser aberto, trabalhado e lapidado.



5.3 - Diversidade Etária

Nosso time é composto por um encontro riquíssimo de gerações, uma diversidade que proporciona muitos aprendizados. Reconhecemos e administramos as diferenças entre as gerações com naturalidade, cada grupo etário promove para todos os outros uma infinidade de ensinamentos e precisamos estar atentos a isso.

A gestão da diversidade etária é bem conduzida com os seguintes posicionamentos:

- Todos são escutados e todas as ideias são consideradas, independente do assunto que está sendo discutido. O encontro das diferenças de opiniões é o que normalmente faz surgir questões únicas.
- Assim como temos colaboradores de todas as idades, temos clientes de todas as idades. Isso é uma grande oportunidade para aproximar os dois públicos, mostrando para o cliente que estamos dispostos abraçar suas diferenças e encontrá-los nas semelhanças também.
- Dificuldades que surgem como fruto das características de cada grupo devem ser compreendidas e contornadas sob o viés da oportunidade de aprendizado. Da mesma forma que temos idosos que possuem bloqueios com o uso de dispositivos tecnológicos e é nosso papel ajudá-los na adaptação, também temos aprendizes que nunca tiveram contato com computadores, pois o dispositivo mais usado dessa geração é o celular.



Precisamos entender as lacunas de conhecimento de cada pessoa e aproximá-la de alguém que poderá ensiná-la.

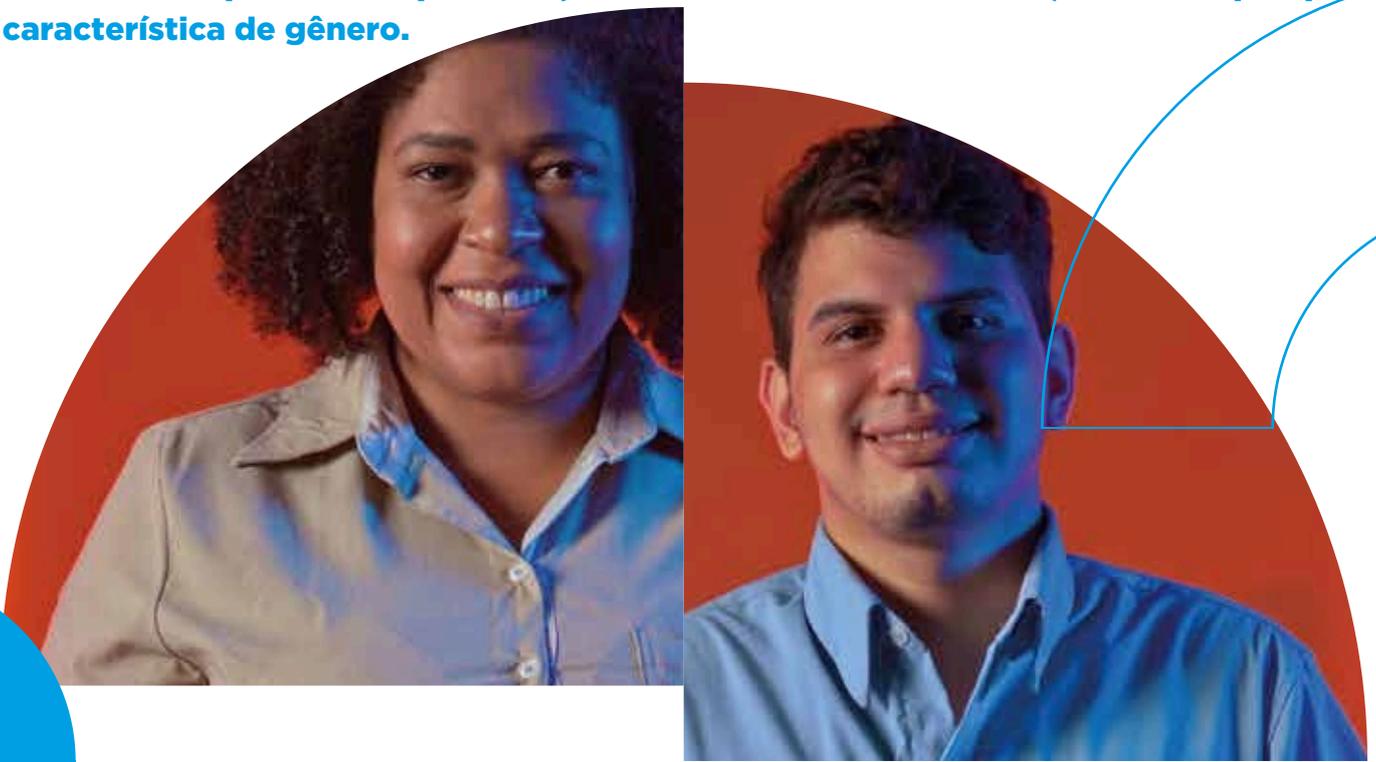
- É comum que cada geração tenha costumes diferentes, apresentando características subjetivas de comunicação, vestimenta e comportamento. Essas diferenças não devem ser depreciadas, pois está relacionado à forma com que a pessoa se expressa ao mundo. Nosso papel nesse ponto é garantir que o respeito continue existindo e que as diferenças não firam esse princípio.
- É comum nos aproximarmos de nossos semelhantes, principalmente quando nos referimos à idade. Quando crianças, brincávamos com outras crianças da mesma idade, depois esse tipo de contato permaneceu da escola em diante. Costuma ser mais fácil lidarmos com quem é parecido, entretanto, o verdadeiro aprendizado ocorre quando estamos em convivência de quem apresenta vivências diferentes e o encontro das gerações em nossa empresa é uma vantagem.

5.4 - Equidade de Gênero

Mesmo diante das diferenças que já foram apresentadas aqui, sempre permanecerá a decisão de que todos temos os mesmos direitos e deveres. Assim também é entendida a diversidade de gênero, que não favorece ou desfavorece nenhum colaborador por sua orientação sexual ou de gênero, identidade ou identificação. Os princípios da equidade de gênero são empregados da seguinte forma:

- Não determinados que um cargo é feminino ou masculino, os candidatos e colaboradores são escolhidos a partir da adequação que apresenta ao perfil da vaga, que de forma alguma terá critério de seleção por sexo ou identidade de gênero.
- É comum direcionarmos atividades que exigem esforço físico para serem realizadas por homens, mas não extinguímos colaboradores que não se identifiquem com o gênero masculino de terem o direito a optar por realizarem as mesmas atividades. Devemos dar a oportunidade de todos dizerem o que querem e principalmente o que podem fazer.
- Todos possuem igual capacidade para assumir quaisquer cargos que direcionam interesse e acreditamos que não é necessário cota para garantir, uma vez que temos boas referências de equidade nisso.
- Não diferenciamos assuntos que são tratados apenas com homens ou apenas com mulheres, uma vez que nosso foco está nos objetivos da empresa e acreditamos que todos podem contribuir para isso.
- Não toleramos nenhum tipo de assédio. Os casos reportados são avaliados e tratados conformes diretrizes dos nosso Código de Ética e Conduta.

Olhamos primeiramente para o comprometimento do colaborador e para os resultados que ele apresenta, não fazendo discriminação de qualquer característica de gênero.



5.5 - EQUIDADE RACIAL E ÉTNICA

Vivemos em um país diverso, trabalhamos em uma empresa diversa e a pluralidade é o que forma a beleza de nossa cultura. Somos muitos, somos diferentes, mas ao mesmo tempo iguais na condição de humanos e cidadãos. A raça, cor da pele ou etnia jamais será motivo para diferenciação entre nossos colaboradores. Devemos olhar as pessoas para além da aparência e assim é feito aqui.

- Colaboradores e clientes não são distinguidos por motivo de raça, cor, aparência ou etnia. Todos recebem o mesmo tratamento de respeito e cordialidade.
- Raça, cor, aparência e etnia não são motivos para segregação nos processos de admissão ou promoção.

Não aceitamos nenhum comportamento de discriminação por motivos de cor, aparência física e etnia. Casos relatados são avaliados e tratados conforme o código de ética e conduta.

5.6 - RESSOCIALIZAÇÃO



Reconhecemos nosso compromisso de contribuir para a melhoria da sociedade e uma das formas de fazermos isso é administrando em nosso grupo um programa de ressocialização, admitindo em algumas das nossas equipes pessoas em reclusão e em cumprimento de pena que estão em regime semiaberto, sendo preparados para o retorno do convívio em sociedade.

O programa de ressocialização no Grupo Coutinho é administrado em consonância com os princípios de equidade, empatia e respeito, pautados nos seguintes posicionamentos:



- Os reeducandos não recebem tratamento diferenciado de liderança e seguem os mesmos fundamentos de gestão que os demais colaboradores.
- O grupo recebe os mesmos direitos que os demais colaboradores e não é diferenciado por uniforme ou acessos diferentes às dependências da empresa, todos convivem e interagem juntos no mesmo ambiente.
- Desenvolvem as mesmas atividades que os demais colaboradores atuantes nos mesmos cargos que são contratados.
- Possuem oportunidades de serem contratados como colaboradores efetivos de nosso grupo ao final do cumprimento da pena, desde que demonstrem interesse e tenham apresentado bom desempenho durante a estadia no programa de ressocialização.
- Realizam os mesmos cursos e ações de desenvolvimento que os colaboradores do mesmo cargo e recebem as mesmas oportunidades de desenvolvimento.
- Participam das campanhas e eventos da empresa que acontecem em seu ambiente de trabalho e durante sua jornada, sem separação.
- As restrições que os reeducandos precisam respeitar referente à mobilidade e uso de meios de comunicação são compulsórias à legislação que estão obedecendo, por esse motivo respeitam a essa exigência de forma diferente que os outros colaboradores.

Proporcionando a inclusão social de reeducandos e egressos do sistema prisional, contribuimos para a possibilidade de redução das desigualdades sociais e da criminalidade no país. O programa é acompanhado pelo Departamento de Gente e Gestão, que direciona um profissional da área de Psicologia para geri-los, atuante da Gestão Psicossocial. Contamos com o apoio de todos os colegas para auxiliarem na formação desses colaboradores na reconquista de sua cidadania.

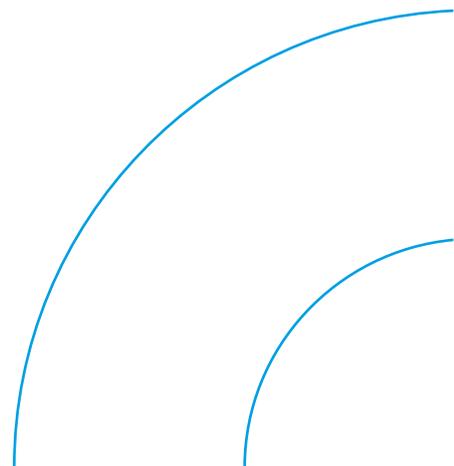


5.7 - LGBTQIA+

Respeitamos a individualidade, o direito de expressão de cada pessoa, transmitindo esse respeito à comunidade LGBTQIA+. Não fazemos distinção da orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

- Combatemos todas as formas de discriminação de modo a garantir que todas as pessoas sintam-se à vontade para expressar sua identidade.
- Pessoas que se identificam por um gênero diferente do de nascimento são chamadas pelo nome social, mesmo que o processo de registro ainda não tenha sido concluído.
- Gerimos os conflitos que podem surgir de forma a reforçar para os colaboradores que eles são acolhidos por nós e contribuindo para que tenham uma construção saudável da sua identidade social e de gênero, independente das discriminações que possam receber em outros âmbitos da sociedade.

Trabalhamos para que todos sejam bem recebidos e acolhidos como são e como gostam de ser tratados.



5.8 - OUTRAS DIVERSIDADES

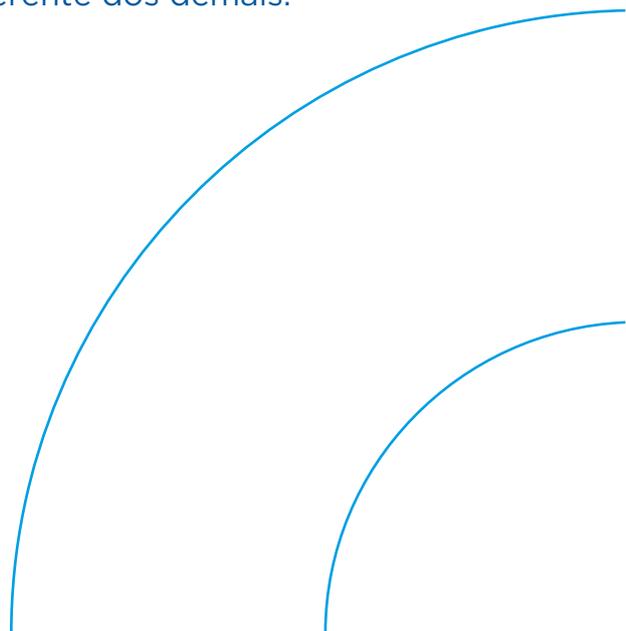
5.8.1 - Diversidade religiosa:

Respeitamos a liberdade de expressão religiosa e acreditamos no direito de cada um em exercer suas crenças. Não somos condescendentes com qualquer atitude de preconceito entre as religiões, entre religiosos para não religiosos ou ainda destes às próprias religiões.

Defendemos que cada pessoa tem o direito de manifestar a fé conforme o que acredita e sabemos que a diversidade religiosa não afeta o bom exercício de nossas atividades.

5.8.2 - Tatuagens, Piercings e afins:

O Grupo Coutinho não escolhe pela aparência, mas pela competência e todos os níveis hierárquicos da empresa estão conscientizados da importância e da necessidade de possuímos em nosso quadro colaboradores que sejam reflexo da nossa sociedade, múltipla e misturada. São considerados expressão da arte corporal, e sobretudo cultural, não determinando a competência, a capacidade ou talento da pessoa. Haverá restrições a utilização de alguns adereços, em casos previstos pela Legislação de Segurança do Trabalho e Alimentar. Por esse motivo, alguns colaboradores respeitam essa exigência de forma diferente dos demais.



6 • PONTO DE APOIO

Como aliado a esta Política, está o Código de Ética e Conduta, que apresenta as principais diretrizes relacionadas à condução dos negócios e ao comportamento esperado de todos(as) aqueles(as) que se relacionam com o Grupo Coutinho.

O Grupo Coutinho possui canais de apoio para situações que firam a Cultura de Diversidade & Inclusão e o Código de Ética. São ferramentas sigilosas, confiáveis, com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras.

Só assim conseguiremos continuar transformando positivamente nosso ambiente, o tornando cada vez mais justo e equalitário. Sempre que as partes interessadas considerarem que houve um impacto negativo, elas podem reportá-lo ao setor de Recursos Humanos, através dos canais de comunicação:

- *Conecta*

Na aba “Denúncias”

As informações recebidas são sigilosas e serão recebidas diretamente pela gerência de Gente e Gestão e analisadas pelo Comitê de Ética.

Segunda a quinta-feira: 8h às 18h. Sexta-feira: 8h às 17h

- *Rede de Apoio - Atendimento com setor Psicossocial com hora marcada: 27 99943-1741*

7 • O QUE ESPERAR DO GRUPO COUTINHO

O Grupo Coutinho rejeita todas as formas de discriminação e está comprometido em garantir e promover diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades. A administração do Grupo empenhará seus melhores esforços para incentivar e manter um clima de respeito pela dignidade, honra e individualidade da pessoa. Também garantirá os mais altos padrões de confidencialidade sobre qualquer informação relacionada à esfera privada do empregado que ela possa tomar ciência. Estando, portanto, também em conformidade com os valores e princípios incluídos no Código de Ética do Grupo Coutinho.



