

MANUAL DA DIVERSIDADE

SOMOS TODOS
GRUPO GIMI



1 - MANUAL DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO GIMI SOLUÇÕES

Acreditamos na valorização da diversidade e na garantia do respeito aos Direitos Humanos e garantias individuais como fator de atração, engajamento e retenção de talentos, além de uma forma de manter um ambiente de trabalho diverso, inclusivo em congruência a uma organização competitiva no mercado.

O presente manual aplica-se a todos os colaboradores, diretores, fornecedores, contratados, subcontratados, terceiros interessados, clientes e stakeholders da GIMI SOLUÇÕES. Este documento destina-se a zelar por uma cultura inclusiva, com ações focadas na experiência positiva em toda a jornada de trabalho das pessoas: contratação, onboarding, treinamento e desenvolvimento, parcerias externas, rede de relacionamento interna, relacionamento com empresas parceiras, fornecedores e prestadoras de serviço, que contribuam para adicionar valor a GIMI SOLUÇÕES.



2 - PRINCÍPIOS GERAIS

A GIMI SOLUÇÕES afirma seu compromisso com a aplicação dos dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas, bem como com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que reforça a valorização e o respeito aos Direitos Humanos, rejeita todas as formas de discriminação e está comprometida em promover e valorizar as diversidades, a inclusão e a equidade no tratamento em todos os níveis e processos da empresa, zelando por um ambiente saudável, diverso e multicultural.

2.1 Respeito e não discriminação

Na GIMI SOLUÇÕES, todas as pessoas são tratadas de forma respeitosa e igualitária com base em suas habilidades e competências profissionais, em todas as decisões pertinentes à relação de trabalho. Todas as formas de discriminação, seja ela política, religiosa, nacional, étnica, racial, linguística, de gênero, social, de idade ou quaisquer outras são, portanto, expressamente proibidas, assim como qualquer forma de discriminação contra características pessoais e/ ou culturais, tais como crenças, orientação sexual, atividade profissional, dentre outras. Na mesma filosofia, o assédio e o bullying também não são tolerados nas relações da GIMI SOLUÇÕES.

2.2 O que é diversidade?

Diversidade diz respeito a variedade, heterogeneidade, pluralidade e diferença. Ou seja, trata-se de uma característica comum a todos os seres vivos do planeta e é graças a ela que a humanidade se mantém viva até os dias de hoje. Porém, a diversidade não se refere apenas às características biológicas ou sociais, mas também, estão relacionadas à variedade de aparências, culturas, histórias e outras características capazes de individualizar cada ser humano. Ela também se refere à atribuição de determinados valores a comunidades específicas, e, infelizmente, por conta do comportamento hostil de algumas pessoas que forçam a padronização de estereótipos, as pessoas pertencentes a essas comunidades acabam sendo vítimas de comportamentos negativos, preconceito, estigmas e discriminação, o que dificulta ou mesmo impede, através de julgamentos de valor e hierarquização, o acesso a direitos fundamentais para as pessoas que constituem grupos diversos.

E é justamente isso que a GIMI SOLUÇÕES nunca tolerará em seu ambiente de trabalho e em qualquer de suas relações.

2.3 O que é equidade?

Equidade é dar acesso ao que as pessoas precisam para, na medida de suas individualidades, possam ter as mesmas oportunidades e tenham um ambiente de trabalho digno, salubre e que lhe permita evoluir pessoal e profissionalmente. Em alguns casos é necessário um tratamento diferenciado para que uma pessoa possa atingir direitos mínimos que as outras pessoas naturalmente já possuem, e é exatamente para isso que exercemos a equidade. Como exemplo é possível citar um colaborador que seja cadeirante, sem dúvidas este colaborador necessitará de uma estrutura diferenciada para trabalhar dignamente, pois, se fornecêssemos a ele o mesmo espaço e aparatos que fornecemos a colaboradores que não são cadeirantes, até teríamos igualdade de tratamento, mas não equidade de condições, daí a importância deste elemento. A GIMI SOLUÇÕES sempre priorizará dar a melhor estrutura possível para que seus colaboradores possam trabalhar com um bom desempenho e salubridade seja quais forem suas particularidades.

2.4 O que é inclusão?

“Como as aves, as pessoas são diferentes em seus voos, mas iguais no direito de voar.” - Judite Hertal

A inclusão se relaciona ao modo como os membros de todos os grupos são tratados em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídos. Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizados como membros pelo trabalho e esforço que desempenham nos diferentes níveis. O processo de inclusão prevê a realização de mudanças de paradigmas culturais e que todos os indivíduos façam a sua parte para incluir membros de grupos de minorias sociais. Essa premissa abrange o artigo 5º da Constituição Federal, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

2.5 O que são minorias sociais?

São grupos de pessoas que têm pouca ou nenhuma representatividade social, econômica ou política, mesmo constituindo, em alguns casos, a maior parcela numérica da população brasileira. Enquadram-se como minorias sociais: mulheres, pessoas pretas, pessoas com deficiência, pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIAP+, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.



3 - PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS DO PROGRAMA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.

3.1 Princípios

Nossos princípios atuam no enfrentamento de qualquer tipo ou forma de discriminação, preconceito ou assédio, visando uma sociedade cada vez mais justa bem como, visando promover o direito a individualidade de cada pessoa.

3.2 Compromissos

Mesmo a diversidade sendo uma característica inerente à sociedade, frequentemente nos deparamos com espaços em que há pouca ou nenhuma representatividade. Por esse motivo e reconhecendo a ótima oportunidade que nós possuímos em aumentar a pluralidade internamente, a GIMI SOLUÇÕES tem como objetivos:

- Divulgação e formalização de nosso compromisso para toda a empresa: colaboradores em todas as escalas da estrutura da empresa, diretores, sócios e rede de stakeholders;
- Realizar anualmente o censo interno de diversidade, com enfoque no diagnóstico e análise do ambiente em que a empresa está inserida, buscando, a partir daí elaborar um plano de ação de melhorias constantes;
- Sensibilizar toda a cadeia de stakeholders acerca das temáticas LGBTQIAP+, questões raciais, gênero e pessoas com deficiência auditiva e visual.
- Diversificação das fontes de recrutamento e seleção, visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social;
- Combater episódios de discriminação e quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento em nossos ambientes de trabalho, seja qual for a natureza da agressão e seja qual for a vítima ofendida;
- Promoção e apresentação pública do nosso compromisso na interação constante com clientes, fornecedores, órgãos públicos, sindicatos e demais stakeholders da nossa cadeia de valor.

4 - DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA ATUAÇÃO - AÇÕES

Realização de campanhas, ações educativas e de sensibilização para o combate à discriminação e eliminação de comportamentos não aceitáveis.

4.1 Ambiente de trabalho

Realização de campanhas, ações educativas e de sensibilização para o combate à discriminação e eliminação de comportamentos não aceitáveis.

4.2 Recrutamento e seleção

Revisão de política e processos para reduzir incidência de vieses inconscientes em prol da não reprodução de estereótipos e atitudes discriminatórias, garantindo a presença de perfis diversos de minorias sociais em todo o processo seletivo, estimulando a liderança a avaliar a composição das pessoas de sua equipe, buscando, na medida do possível, mais diversidade a cada novo processo seletivo.

4.3 Liderança e gestão de pessoas

A liderança é essencial para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todas as pessoas. Portanto, é fundamental que a liderança conheça, aplique e seja multiplicadora deste programa, atuando com foco em:

- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Criar um ambiente de confiança e segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Desenvolver equipes diversas;

- Acompanhar e contribuir para o avanço dos indicadores relacionados à diversidade e inclusão.

4.4 Capacitação e treinamento

Oferta de treinamentos com recursos de acessibilidade, além de garantir a equidade de oportunidades na indicação das pessoas para as ações de capacitação, treinamento e gestão do conhecimento.

4.5 Remuneração

Monitoramento contínuo de políticas e processos para garantir equidade de condições para todas as pessoas, não sendo tolerado nenhum tipo de diferenciação baseada em fatores como gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença entre outros.

4.6 Gênero

Atuar na equidade de gênero com foco no recrutamento e iniciativas de desenvolvimento, a fim de promover mais representatividade feminina em posições de liderança ou em funções majoritariamente masculinas.

4.7 Orientação sexual e identidade de gênero – LGBTQIAP+

Promover um ambiente de trabalho inclusivo, combatendo a LGBTfobia e todas as formas de discriminação, de modo a garantir equidade de tratamento a todas as pessoas independentemente da orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

4.8 Etnia e raça

Oferecer conhecimento e conscientização para o combate ao racismo, garantindo equidade de oportunidades a todas as pessoas, independentemente de etnia e raça, contribuindo para o aumento da inserção de pessoas pretas no mercado de trabalho.

4.9 Pessoas com deficiência

Promover ações para aumentar a contratação e presença de pessoas com deficiência. Oferecer informação e conscientização sobre capacitismo, atuando na quebra das barreiras culturais e de acessibilidade, a fim de garantir equidade de oportunidades e um ambiente de trabalho genuinamente inclusivo.

5 - CANAIS DE ACOLHIMENTO

Precisa de acolhimento? Fale com o RH. Estamos aqui para ajudar.





SOLUÇÕES EM ENERGIA DESDE 1971

