

Política de Diversidade e Inclusão



Sumário

1. Introdução.....	3
2. Objetivo.....	4
3. Abrangência	4
4. Conceitos	4
5. Responsabilidades.....	5
6. Diretrizes.....	6
7. Compromissos.....	11
8. Treinamentos e Comunicação	11
9. Monitoramento Contínuo	12
10. Canal de Denúncias.....	12
11. Aplicação de Medidas Disciplinares	13
12. Disposições Gerais	13
13. Referências	13

1. Introdução

A vocação igualitária e inclusiva do Grupo Assim Saúde e do Grupo Memorial se destaca pela prática ao respeito, à diversidade e ao combate à discriminação, ao racismo, ao assédio moral e sexual, bem como à igualdade nas oportunidades.

Acreditamos que todos têm direitos iguais, oportunidades iguais e equiparação salarial independentemente do grupo ao qual pertença.

A noção de grupos minoritários e majoritários não se coaduna com nossa filosofia de paridade e respeito ao próximo.

Somos fortes no combate à desigualdade e discriminação.

O Grupo investe permanentemente em palestras, cursos e treinamentos voltados para o respeito mútuo, coibindo toda e qualquer forma de tratamento desigual.

A política de RH prioriza o recrutamento e seleção com base iminentemente na experiência e na formação acadêmica necessárias para o preenchimento das vagas.

Os critérios para contratação são exigidos pela condição da prática profissional que o cargo imputa, aliada às exigências dos Conselhos de Classes e demais órgãos.

O Grupo participa do programa Jovem Aprendiz, estimulando esses jovens a crescerem através dos cursos e treinamentos, incluindo a Plataforma Memorial Qualifica que contém cursos on-line, além dos presenciais através Universidade Corporativa.

A todas as pessoas são oferecidas as mesmas oportunidades independentemente de raça, etnia, crença, opção sexual, idade ou deficiência. Enfim, a Política de Contratação se baseia exclusivamente na análise dos requisitos profissionais e do perfil psicológico exigidos para a ocupação dos cargos, principalmente em se tratando de empresas voltadas à assistência à saúde.

2. Objetivo

Esta Política tem como propósito estabelecer diretrizes sobre Diversidade e Inclusão, promovendo um ambiente de trabalho saudável e equânime.

3. Abrangência

Aplica-se a todos os colaboradores, administradores, sócios e terceiros que se relacionam com o Grupo Memorial.

4. Conceitos

Diversidade: é um conceito ligado às semelhanças e diferenças que caracterizam e particularizam as pessoas. Tem a ver com a convivência respeitosa entre diferentes pessoas, independentemente de gênero, orientação sexual, religião, deficiência, questões sociais, raça, etnia, idade, linguística, entre outras, em um mesmo espaço.

Inclusão: é o processo que identifica, compreende e valoriza a pluralidade no ambiente empresarial, assegurando as relações corporativas respeitosas e igualitárias, em que os ambientes de trabalho sejam reconhecidos pelas melhores práticas de gestão.

Equidade: está relacionada à imparcialidade e justiça, e visa proporcionar igual acesso às oportunidades, viabilizando recursos e subsídios conforme necessidade de cada pessoa e respectivo cargo, reconhecendo as devidas particularidades.

Preconceito: é uma ideia concebida de forma antecipada, e sem fundamento, manifestado, na maioria das vezes, por atitudes discriminatórias e equivocadas. Geralmente o preconceito é transmitido culturalmente, sendo sabido que o meio social é forte influenciador.

Discriminação: trata-se de distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor, etnia, sexo, religião, opinião política, linguagem (naturalidade), nacionalidade ou origem social,

que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ou, ainda, “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (com base na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho- OIT).

Pessoa com Deficiência: são as pessoas que possuem *“impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.”* (com base na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência).

LGBTQIAPN+: são as minorias sexuais e de gênero classificadas pela nomenclatura do Guia de Inclusão da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) da seguinte forma: *“L- Lésbicas G - Gays B - Bissexuais/ bifetivos T - Transsexuais ou transgêneros Q- Queer I - Intersexuais e intergêneros A - Assexuais e aromânticos P - Pansexuais ou pan-afetivos N - Não binárias + - Todos os outros demais gêneros e orientações afetivas e sexuais”*

Colaboradores: são funcionários, jovens aprendizes, estagiários que prestam serviços regulares ou de natureza temporária ao Grupo.

Terceiros: são as pessoas físicas ou jurídicas contratadas (ainda que temporariamente), parceiros, representantes, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral, entre outros, que não sejam administradores ou funcionários do Grupo.

5. Responsabilidades

Alta Administração

- Aprovar a Política de Diversidade e Inclusão, bem como apoiar sua implementação;
- Fornecer os recursos necessários para a execução desta Política;
- Fortalecer esta Política durante a execução de suas obrigações.

Comitê de Compliance

Analisar as questões relacionadas a esta Política, zelando pelo seu cumprimento.

Área de Recursos Humanos

Prestar suporte na aplicação desta Política no que for necessário.

Área de Compliance

- Orientar os colaboradores e terceiros acerca da Política de Diversidade e Inclusão e dos procedimentos relacionados;
- Garantir a disseminação de referida Política;
- Prevenir, detectar e remediar situações sobre a Política em questão;
- Revisar periodicamente a Política e sua aplicação, bem como os procedimentos correlatos, submetendo à Alta Administração.

Colaboradores e terceiros

- Seguir todas as diretrizes e procedimentos relacionados a esta Política;
- Quando convocados, participar dos treinamentos relacionados a esta Política;
- Denunciar as condutas que contrariam o estabelecido neste documento.

6. Diretrizes

6.1. Direitos Humanos e Combate à Discriminação

O Grupo Memorial preza pelo respeito aos Direitos Humanos e à Dignidade da Pessoa Humana em todas as suas relações e promove ações constantes de combate à discriminação, ao assédio moral e sexual, promoção à diversidade e medidas de inclusão. Acreditamos que o respeito transcende às questões legais, integrando nossos princípios e valores.

O alinhamento com os Direitos Humanos e promoção de um ambiente saudável e respeitoso é dever de todos que se relacionam com o Grupo, sem exceções. Isto inclui prevenir, detectar e remediar práticas que infrinjam as questões desta Política.

Estabelecer a equidade em todos os âmbitos em que o Grupo está inserido, com ações efetivas e perenes é um de nossos objetivos.

É vedada qualquer tipo de discriminação, seja relacionada ao gênero, orientação sexual, religião, deficiência, questões sociais, raça, idade ou demais formas. A igualdade e inclusão fazem parte da filosofia do Grupo. Por isso, investimos em medidas que fomentam o combate à discriminação em todas as suas formas.

6.2. Diversidade, Inclusão e Equidade

É inegável que a promoção da diversidade e inclusão traz diversos benefícios duradouros, dentre eles, o fortalecimento do respeito nas relações e o aprendizado constante. Por isso, nos empenhamos para garantir a diversidade, inclusão e equidade de forma plena.

Dentre as ações do Grupo para promoção da diversidade e inclusão estão:

- Disseminação do respeito como valor inegociável, em todas as relações do Grupo;
- Atividades efetivas (palestras, cursos e cartilhas) de combate à discriminação, de forma geral;
- Treinamento das lideranças, buscando conscientizar o líder em seu papel como promotores do combate à discriminação e protetores da diversidade e inclusão no Grupo;
- Respeito à diversidade nos processos de recrutamento, seleção e retenção de talentos;
- Investimento na conscientização dos colaboradores sobre o tema, visando criar um ambiente desfavorável para condutas discriminatórias;
- Desenvolvimento de mecanismos de detecção e mitigação de condutas desrespeitosas, incluindo combate ao assédio moral e sexual;
- Revisão periódica das atividades relacionadas à diversidade e inclusão, buscando a melhoria contínua nas ações do Grupo;

- Preparação do ambiente de trabalho para a recepção e acolhimento de todos, respeitando a individualidade de cada um;
- Criação, divulgação e estímulo ao acesso do canal de denúncia, com ampla divulgação em todas as Unidades e Áreas do Grupo. Todos os setores têm cartazes com o endereço eletrônico do canal de denúncia que garante ao denunciante o anonimato.

O Grupo atua no aprimoramento das ações relacionadas ao tema, considerando a dinamicidade da sociedade e de seus indivíduos.

Estabelecer a diversidade e inclusão em todos os âmbitos em que o Grupo está inserido, com ações efetivas e perenes faz parte de quem somos. Nosso objetivo é promover constantemente a equidade, seja relacionada ao gênero, raça, deficiência, classes sociais, faixas etárias, grupo LGBTQIAPN+, dentre outros.

6.3. Equidade de Gênero

Entendemos que a equidade de gênero integra o processo para que a igualdade seja alcançada. Por isso, investimos para que haja distribuição justa de oportunidades, benefícios e responsabilidades entre homens e mulheres, considerando suas particularidades e demandas. Reconhecemos que a desigualdade de gênero é um problema social real e completamente lesivo para a sociedade. Sendo assim, empreendemos todos os esforços e recursos para combatê-la.

Por meio de políticas de Recursos Humanos sólidas e justas, principalmente sobre recrutamento, seleção, contratação, promoção e remuneração, buscamos causar impacto positivo na participação e protagonismo das mulheres no mercado de trabalho.

Além disso, por meio de nossa Universidade Corporativa, investimos constantemente na qualificação de nossas colaboradoras e parceiras de negócio.

Nossas práticas e políticas consideram todos os demais grupos minoritários ou vulneráveis em que as mulheres possam estar inseridas, buscando aplicar medidas amplas e resolutivas. Incentivamos a contratação de mulheres vítimas de violência, mulheres com deficiência, mulheres LGBTQIAPN+, mulheres negras, além de medidas de apoio à parentalidade, dentre outras ações que visam o apoio e manutenção da mulher no mercado de trabalho.

O Grupo Memorial, visando um ambiente organizacional diverso e multicultural, possui um elevado quantitativo de mulheres no seu quadro funcional, inclusive em cargos de gestão e liderança, reafirmando seu compromisso com a igualdade e equidade no combate à discriminação em face do gênero feminino.

Com o auxílio dos nossos Guia de Combate ao Assédio Moral, Guia de Combate ao Assédio Sexual e Guia de Combate à Discriminação, vedamos atitudes discriminatórias e qualquer forma de violência contra as mulheres.

Periodicamente, acompanhamos os indicadores relacionados à igualdade de gênero em todo o Grupo, buscando detectar pontos de melhorias e aperfeiçoamento das ações que fomentam um ambiente equitativo para mulheres e homens.

6.4. Equidade Racial

O racismo é uma forma de preconceito ou discriminação motivada pela cor da pele ou origem étnica. A base do racismo é a discriminação social relacionada a uma “raça”, etnia e demais características físicas equivocadamente consideradas inferiores. Acreditamos que reconhecer que o racismo existe é um dos primeiros passos para seu efetivo combate.

Possuímos ações afirmativas que promovem a equidade racial em todas as nossas frentes, com igualdade de oportunidades. Tais ações são monitoradas periodicamente, pois sabemos que o olhar atento para a questão da equidade racial é uma medida indispensável para seu fortalecimento.

Desrespeitar as pessoas por qualquer motivo é inaceitável. Olhares reprovativos, comentários depreciativos, atos de segregação e estereótipos são práticas reprováveis. Contamos com o comprometimento de todos os colaboradores e terceiros para reafirmar a posição do Grupo no combate ao racismo.

6.5. Combate ao Etarismo

Etarismo é a discriminação da pessoa em razão de sua idade, seja ela qual for. Apesar de atingir com frequência pessoas de idade mais avançada, esta conduta também pode atingir pessoas mais jovens. Este tipo de discriminação pode se revelar de diversas formas como, por exemplo, relacionar a idade da pessoa com sua produtividade ou fazer comentários inconvenientes sobre a idade, além de excluir de atividades.

Não admitimos, em nenhuma hipótese, a discriminação do indivíduo pela sua idade, pois nosso objetivo é construir relações sadias e respeitadas. Faz parte de nossos princípios manter honestidade, a dignidade e a sensibilidade nas tratativas com todos, respeitando sempre as diferentes perspectivas, habilidades e aptidões, agregando valor à diversidade.

6.6. Diversidade LGBTQIAPN+

Ofender, ameaçar, agredir e insultar a pessoa por sua orientação sexual é inadmissível. Nossa empresa luta pelo respeito à diversidade e reforçamos a importância do compromisso individual de cada colaborador para o combate ao preconceito e à discriminação.

Além de atrair novos talentos, a promoção da diversidade LGBTQIAPN+ gera um ambiente de trabalho onde a cultura do respeito é constantemente fomentada, agregando valor para todos.

Indivíduos LGBTQIAPN+ devem ser respeitados, principalmente em seu ambiente de trabalho, onde as ações devem ser voltadas para combater condutas discriminatórias ou vexatórias. Para tal, possuímos Guia de Combate à Discriminação, que aborda conceitos e medidas de combate desta prática inaceitável.

Além disso, contamos com Canal de Denúncias disponível 24hrs, para receber relatos e acolher vítimas de preconceito ou discriminação.

6.7. Inclusão da pessoa com deficiência

As pessoas com deficiência devem ter oportunidades iguais e não devem sofrer nenhum tipo de discriminação e violência. Os investimentos em acessibilidade e em medidas que garantam proteção, inclusão e desenvolvimento, considerando as particularidades de cada um, são objetivos perseguidos pelo Grupo.

Destacamos que não toleramos o capacitismo (prática que consiste na discriminação de pessoas com deficiência, inserindo-as em uma posição inferior e que pode ser manifestada através de palavras, gestos ou da exclusão da pessoa com deficiência de determinadas atividades, dentre outras formas) e entendemos que atitudes capacitistas são obstáculos para o fortalecimento de nossa cultura organizacional, que é baseada no respeito e integridade.

A inclusão da pessoa com deficiência se revela em todas as nossas atividades e relações, seja com colaboradores, fornecedores, clientes ou parceiros de negócios.

7. Compromissos

Nosso propósito é proporcionar ambiente de trabalho inclusivo e combater o preconceito e a discriminação em todas as suas formas, tendo por base uma convivência interpessoal permeada de valores, como inclusão, igualdade, transparência, ética e respeito.

Assumimos o compromisso de edificar nossos valores, preservando a dignidade humana com a seriedade devida. Buscamos conscientizar cada colaborador sobre a importância de uma empresa solidária e inclusiva, cujos direitos constitucionais e humanos sejam tão fortalecidos que não haja dúvidas quanto ao nosso engajamento.

O combate à discriminação não pode ser uma ação isolada dentro da empresa. Cada um deve se empenhar pela igualdade, pelo tratamento equânime e pelo fortalecimento das relações. Essa mudança cultural está nas ações individuais também.

Somos uma empresa de vanguarda, com firmes propósitos com o desenvolvimento social, que desenha todos os seus processos dando ênfase à igualdade de condições e de oportunidade.

Na prática esses conceitos são percebidos por todos. Abominamos qualquer tipo de discriminação ou tratamento diferenciado e protetivo. O ambiente de trabalho deve ser ético, igualitário e transparente, com normas rígidas de combate à discriminação ou atos lesivos à pessoa.

8. Treinamentos e Comunicação

Periodicamente, realizamos treinamento para nossos colaboradores e terceiros sobre as questões tratadas nesta Política. Conscientizar sobre os temas aqui tratados, constitui uma importante forma de prevenção de atitudes discriminatórias.

9. Monitoramento Contínuo

Monitoramos periodicamente todos os indicadores e demais questões relacionadas a esta Política, buscando a melhoria contínua e consistência nas ações sobre os temas tratados.

10. Canal de Denúncias

O Grupo possui canal externo desenvolvido por empresa especializada para a recepção de denúncias, disponível para o público interno e externo, sendo mecanismo fundamental para a detecção de irregularidades, de desvios éticos e de condutas que infringem as regras estabelecidas neste documento.

O canal está à disposição de todos durante 24 horas por dia, 7 dias por semana. As denúncias podem ser feitas por diversos meios, de forma a democratizar e facilitar o acesso do denunciante:

- Site: www.contatoseguro.com.br/assimmemorial;
- Telefone: para acessar a ferramenta através do telefone, o denunciante deverá entrar em contato através do número 0800 800 1190;
- Aplicativo: para acessar a ferramenta através do celular, o denunciante deverá baixar o aplicativo da Contato Seguro, disponível para os sistemas Android e IOS;
- E-mails: canaldenuncia@assim.com.br; canaldenuncia@grupomemorialrj.com.br; canaldenunciarh@grupomemorial-rj.com.br.

Todos os canais são amplamente divulgados através do site, das palestras e de cartazes estrategicamente colocados nos principais acessos dos colaboradores.

São garantidas ao denunciante a não retaliação, a preservação do anonimato e o sigilo das informações.

11. Aplicação de Medidas Disciplinares

Infringir esta Política pode ensejar na aplicação de sanções disciplinares, considerando as normas internas existentes e os limites legais aplicáveis, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

12. Disposições Gerais

Este documento pode ser atualizado a qualquer tempo, de acordo com as necessidades percebidas.

Para a implementação desta Política, outros dispositivos internos devem ser considerados, como Programa de Integridade, Código de Conduta, Guia de Combate à Discriminação, Guia de Combate ao Assédio Moral e Guia de Combate ao Assédio Sexual.

Os elementos desta Política são passíveis de modificação, visando a otimização contínua dos processos existentes.

13. Referências

- Lei 13.146/2015;
- Lei 14.457/2022;
- Lei 14.611/2023;
- Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Declaração OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. Disponível em:

https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf;

- Manual de Atuação- Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho (Ministério Público do Trabalho) – Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais>>;

- Guia para empresas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência (Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Rede Brasil do Pacto Global da ONU). Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615742/lang--pt/index.htm>;

- Enfrentamento a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo – PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS (Nações Unidas). Disponível em: <<https://www.unfe.org/pt/what-we-do/our-campaigns/standards-of-conduct-for-business>>;

- Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos (Secretaria Nacional de Proteção Global). Disponível em:

<<https://www.gov.br/mdh/ptr/assuntos/noticias/2019/outubro/disponibilizada-a-cartilha-referente-aos-principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>>;

- GUIA ANS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO (Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS). Disponível em:

<https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-lanca-publicacao-sobre-diversidade-e-inclusao/copy_of_GuiaANSdediversidadeeincluso.pdf>;

- Transformando empresas por meio da diversidade e inclusão – Organização Internacional do Trabalho.

Normas Internas:

- Programa de Integridade;

- Código de Conduta;

- Guia de Combate à Discriminação;

- Guia de Combate ao Assédio Moral;

- Guia de Combate ao Assédio Sexual.

Controle de Versões

Elaboração	Revisão	Aprovação	Versão/Ano
Área de Compliance	Área Jurídica	Alta Administração	1ª/2024