

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

1. OBJETIVO

O Instituto de Pesquisa em Vida Selvagem e Educação Ambiental (“SPVS” ou “Nós”) é uma instituição do terceiro setor, sem fins lucrativos, qualificada como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), que tem como objetivo a conservação do patrimônio natural, por meio da proteção de áreas nativas e da biodiversidade, de ações de educação ambiental gratuitas e do desenvolvimento de modelos para o uso racional dos recursos naturais, a partir de iniciativas inovadoras capazes de gerar impactos em escala.

Nós reconhecemos e valorizamos a diversidade como um pilar fundamental para um ambiente de trabalho saudável. Temos como propósito a manutenção de uma estrutura que permita a inclusão de gênero, lgbtqi+, raça, indivíduos com deficiências e de qualquer classe social no quadro de colaboradores, por meio das diretrizes presentes nesta Política de Diversidade e Inclusão.

Compreendemos que a diversidade não apenas enriquece nossa cultura organizacional, mas também impulsiona a inovação e a valorização do nosso trabalho. É imprescindível que as organizações promovam e valorizem espaços de diversidade e inclusão para compor um espaço verdadeiramente heterogêneo e coerente, intimamente conectado à realidade social, política e econômica do país.

2. ABRANGÊNCIA

A presente política será aplicada a todos os colaboradores, empregados efetivos, estagiários, inclusive aqueles que se encontrem em período de experiência.

3. PRINCIPAIS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

- **Discriminação:** Ação de discriminar, segregar alguém, tratar diferente, de forma parcial em razão de determinada característica, por exemplo, pela raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras.
- **Diversidade:** Conjunto de características culturais que, observadas em pessoas circunscritas num mesmo espaço geográfico (país, cidade, região etc.), caracteriza costumes, hábitos sociais ou crenças que variam de uma pessoa para outra. No contexto organizacional, está relacionada à representatividade de diferentes grupos nos quadros de empregados.
- **Etnia:** É um grupo de indivíduos que compartilham a mesma origem, cultura e história, se diferenciando dos demais por suas especificidades (cultura, religião, língua, modos de agir etc.);

- **Grupos minoritários:** São grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas e política. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, maiorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.
- **Inclusão:** Integração absoluta de pessoas que possuem necessidades especiais ou específicas numa sociedade. É a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas.
- **Raça:** Grupo de indivíduos cujos caracteres biológicos são constantes e passam de uma geração para outra. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas.
- **Representatividade:** Representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população.
- **Identidade de Gênero:** É como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero), já que se trata de uma autoidentificação.
- **Gênero:** Diz respeito aos papéis sociais e comportamentos que culturalmente foram associados ao sexo biológico das pessoas.
- **Orientação Sexual:** É a maneira como um indivíduo se relaciona afetiva e sexualmente com outras pessoas.
- **Etarismo:** É a discriminação devido à idade. Costuma ser direcionada as pessoas idosas, mas pode ser qualquer tipo de preconceito baseado na faixa etária, seja para crianças ou jovens.
- **Pessoas com deficiência:** São aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Como exemplo, citamos as deficiências física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

4. DIRETRIZES

Diversidade pode ser entendida como pluralidade, não se referindo apenas às características sociais, culturais e históricas, mas, também, aos valores e a uma coletividade específica, derivando discriminação e intolerância, o que impede o pleno alcance aos direitos fundamentais.

Em razão disso, a SPVS desaprova e censura qualquer tipo de discriminação, preconceito ou assédio e busca a adotar medidas que assegurem a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho em igualdade de acesso, permanência e oportunidades em todas as suas áreas e cargos para todo e qualquer profissional.

Nós buscamos disseminar conhecimento sobre a diversidade para desfazer intolerâncias, prevenindo, apurando e combatendo quaisquer situações de degradação, agressão e violência relacionadas à etnia, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, idade, nacionalidade, nível educacional, religião, estado civil, origem social dentre outros.

Valorizamos a igualdade de oportunidades e diversidade, seja por meio de equiparação salarial, processo de contratação e gestão de pessoas, bem como a capacitação dos colaboradores para garantir a devida atenção aos direitos e necessidades dos grupos minorizados.

A SPVS buscará igualdade de oportunidades e maior justiça social em seus processos de seleção e desenvolvimento de carreira, tornando os resultados mais consistentes.

5. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Respeito e Igualdade: Nos comprometemos a tratar todos os colaboradores com respeito e igualdade, promovendo um ambiente livre de discriminação, preconceito ou assédio de qualquer natureza.

Recrutamento e Seleção Inclusivos: Buscamos atrair e contratar talentos diversos, reconhecendo e valorizando diferentes perspectivas, experiências e habilidades.

Desenvolvimento Profissional: Oferecemos oportunidades de desenvolvimento e capacitação a todos os funcionários, garantindo igualdade de acesso a programas de treinamento e promoção.

Comunicação Aberta e Diálogo: Incentivamos um ambiente de comunicação aberta, encorajando o diálogo e a troca de ideias entre todos os membros da equipe.

Cultura de Resolução de Conflitos: Nos comprometemos a resolver conflitos de forma justa e imparcial, oferecendo canais seguros e confidenciais para relatar quaisquer preocupações.

6. RESPONSABILIDADES

A SPVS e todos os seus líderes se comprometem em promover ativamente uma cultura de diversidade e inclusão, garantindo processos seletivos orientados por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

A SPVS trabalha para promover a saúde, segurança e bem-estar a todas pessoas que fazem parte de seu quadro, considerando suas diferentes necessidades, inclusive na oferta de benefícios e políticas de Recursos Humanos.

Todos os funcionários são responsáveis por respeitar e apoiar os princípios de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Cada membro da equipe deve estar aberto ao aprendizado e ao crescimento pessoal para melhor compreender as diversas perspectivas presentes na empresa. **Acreditamos que ao abraçar a diversidade, fortalecemos nossa empresa e nossa capacidade de inovar e crescer juntos.**

7. CONDIÇÕES DE TRABALHO

A SPVS repudia e proíbe veementemente qualquer forma de trabalho infantil, escravidão, tráfico humano ou práticas análogas à escravidão em todas as suas atividades e campanhas.

Reconhecemos e respeitamos o direito dos colaboradores de se associarem livremente a sindicatos ou associações de sua escolha, bem como o direito à negociação coletiva, sem medo de represálias ou discriminação.

Para a SPVS, a segurança dos colaboradores é prioridade absoluta. Nos comprometemos a fornecer um ambiente de trabalho seguro, identificando e minimizando riscos, oferecendo treinamento adequado, equipamentos de proteção e recursos necessários para garantir a segurança no local de trabalho.

8. EQUIDADE DE GÊNERO

Realizamos avaliações periódicas de gênero nos projetos para manter a transparência e nosso comprometimento de forma atual. Essas avaliações servem de parâmetros para mantermos a igualdade salarial de nossos colaboradores, para coibirmos toda e qualquer prática discriminatória.

Nós também estabelecemos um salário de ingresso que envolve a função descrita, independente de gênero, aplicando a convenção coletiva de trabalho de maneira horizontal e equivalente para qualquer função.

A diversidade é presente tanto nos conselhos como nos cargos de diretoria, coordenação, cargos de decisão executiva, e corpo técnico, pois, valorizamos primordialmente a capacidade técnica de cada colaborador. Inclusive, possuímos um código de conduta institucional a fim de complementar a integração de gênero na empresa.

Nos processos de seleção não são reproduzidos ou incentivados preconceitos, estereótipos, nem são realizados questionamentos referentes a características pessoais. Buscamos colaboradores com competências, habilidades e conhecimentos necessários para o cargo em questão.

9. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Na busca por uma cultura inclusiva e equitativa, a igualdade de oportunidades é um princípio fundamental. A SPVS garante que todos os membros da organização tenham acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento, crescimento e participação.

Todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça, origem étnica, orientação sexual, idade, habilidades ou quaisquer outras características, devem ter acesso igualitário a oportunidades de emprego, promoção, treinamento e desenvolvimento.

Nos comprometemos a eliminar ativamente qualquer forma de discriminação ou preconceito em processos de recrutamento, avaliação de desempenho, promoções e atribuição de responsabilidades.

A igualdade de oportunidades é o alicerce de uma organização verdadeiramente inclusiva e diversificada. Este capítulo representa nosso compromisso contínuo em criar um ambiente onde talentos e habilidades sejam reconhecidos independentemente de qualquer diferença, garantindo que cada indivíduo possa alcançar seu potencial máximo em nossa organização.

10. CANAL DE DENÚNCIAS

A criação de um ambiente seguro e inclusivo é um compromisso inegociável, diante disso sobressai a importância do Canal de Denúncias como uma ferramenta crucial para garantir que todos os membros da organização se sintam seguros para relatar qualquer forma de discriminação, assédio ou comportamento inadequado, [que pode ser acessado aqui](#). Também

dispomos de um e-mail específico para tratar de outras questões e para sanar dúvidas sobre esta Política (rh.diversidade@spvs.org.br).

Buscamos oferecer um ambiente seguro e confidencial para que funcionários relatem incidentes de discriminação, assédio, bullying, ou qualquer comportamento prejudicial. Por meio de um acesso fácil ao canal, sem medo de retaliação ou consequências negativas por denunciar qualquer tipo de má conduta.

A SPVS possui procedimentos para investigar prontamente todas as denúncias e tomar medidas corretivas apropriadas para resolver os problemas identificados.

O canal estará disponível em múltiplos formatos, como linha telefônica direta, e-mail ou plataforma online, garantindo acessibilidade para todos os colaboradores.

As denúncias serão tratadas com extrema confidencialidade e imparcialidade, com uma equipe designada para avaliar cada caso de forma justa e objetiva.

O Canal de Denúncias é uma ferramenta crucial para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, onde todos os colaboradores se sintam respeitados e protegidos. Sua existência reforça nosso compromisso com a justiça, igualdade e respeito mútuo dentro da organização, assegurando que cada voz seja ouvida e cada denúncia seja tratada com a seriedade e urgência que merece.

11. PENALIDADES

O empregado que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Ouvidoria. O descumprimento das regras e diretrizes impostas neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação de sanções disciplinares.

Esta política reflete nosso compromisso contínuo com a diversidade, equidade e inclusão, além do respeito aos direitos humanos fundamentais. A revisaremos regularmente para garantir sua eficácia e alinhamento com os mais altos padrões éticos e legais.

Ao adotar e aplicar esta política, buscamos criar um ambiente de trabalho exemplar que não apenas atenda às expectativas legais, mas também promova um ambiente inclusivo, justo e seguro para todos os colaboradores.