



POLÍTICA DE DIVERSIDADE

OBJETIVO

Reiterar o compromisso da Level com sua estratégia de Diversidade e Inclusão, estabelecendo diretrizes e governança para guiar toda a empresa em direção a uma maior inclusão, promovendo a justiça social, respeitando a diversidade individual, reduzindo a discriminação e repudiando categoricamente todas as formas de discriminação.

1 ABRANGÊNCIA

Esse documento aplica-se a todos (as) os (as) colaboradores da Level Group, suas unidades de negócios e empresas/instituições coligadas, além de fornecedores (as), prestadores (as) de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros (as) das empresas.

2 GLOSSÁRIO

Direitos Humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.

Discriminação: Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características.

Diversidade: é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de empregados(as).

Colaboradores(as): neste documento, utilizaremos a palavra “colaboradores(as)” para designar os(as) funcionários (as) do Level, suas unidades de negócios e empresas/ instituições coligadas.

Etnia: é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica. Expressão de gênero: é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

Grupos minoritários: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e a academia. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, majorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

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). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação. Inclusão: é a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas.

Nome social: é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

Pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

Raça: é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e auto declaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

Representatividade: significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.

3 Diretrizes

3.1. Diversidade, respeito e direitos humanos

A Level valoriza a diversidade e a dignidade do ser humano, repudiando qualquer forma de intimidação, preconceito, discriminação (em razão de gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde e/ou social) ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional). Tampouco tolera agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou humilhações.

3.2. Igualdade de Oportunidades

A Level valoriza a igualdade de oportunidades e diversidade. Acreditamos que todas as pessoas devem ter as mesmas condições de desenvolvimento profissional. Esse direito deve ser assegurado por todos os profissionais envolvidos nos processos de contratação e de gestão de pessoas.

A Level entende que um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e inclusivo proporciona um diferencial ao negócio, gerando inovação, melhor ambiente de trabalho, cooperação e consequentemente resultados mais consistentes.

3.3. Inclusão

Processos seletivos

A Level busca garantir a igualdade de oportunidades oferecendo maior justiça social em seus processos de seleção.

Todas as vagas são divulgadas internamente para que nossos colaboradores possam fazer Indicação Premiada sendo que para indicação de pessoas do grupo de diversidade, premiamos o colaborador que indicou e que o candidato foi aprovado em nosso processo seletivo, com o dobro do valor que praticamos.

Todas as posições abertas e divulgadas em redes sociais, são elegíveis para candidaturas dos grupos de Diversidade.

Em nosso processo seletivo as entrevistas são conduzidas às cegas evitando o viés inconsciente.

Em vagas que existe a possibilidade de treinamento, buscamos incluir pessoas que ainda não tiveram oportunidade do primeiro emprego.

Todas as vagas são verificadas com gestores a possibilidade de aproveitamento interno, além de serem divulgadas internamente para candidaturas.

Definimos como grupo de Diversidade: PCD, afrodescendentes, pessoas acima de 50 anos de idade, pessoas do grupo Lgbtqiapn+ e pessoas que precisam de uma primeira oportunidade de trabalho (Passos Mágicos).

Desenvolvimento/ capacitação

A Level se compromete com o apoio ao desenvolvimento de carreira dos grupos minorizados, garantindo a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações.

A Level se compromete com o desenvolvimento profissional de colaboradores pertencentes à diversidade, oferecendo programas e ações de educação, capacitação dedicados ao apoio de suas carreiras.

4 Liderança inclusiva

Nossa equipe de liderança é incentivada a ter comportamento ativo e protagonista na promoção da Diversidade e Inclusão.

Buscamos líderes que garantam o respeito, o desenvolvimento e o crescimento de talentos que representem a pluralidade.

5 Cultura Inclusiva

Na reunião geral com todos os colaboradores, que ocorre mensalmente, a Level busca abordar o tema diversidade e inclusão com finalidade de sensibilização e conscientização.

A Level estimula a participação de colaboradores no Grupo de Diversidade com finalidade de aprofundamento de conhecimento sobre Diversidade e Inclusão e ações para promoção de maior inclusão.

A Level apoia a entidade Passos Mágicos (<https://passosmagicos.org.br>) buscando promover novas parcerias de apoio à entidade , capacitação de jovens (Ex: BI) e primeiro emprego.

6 Governança

Colaboradores que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Denúncias, onde será verificado e conforme gravidade, ação de punição do agente do ocorrido.

O descumprimento desta Política implica em ações de represália dos colaboradores que a descumprirem determinada pelo Comitê de Diversidade.