



POLÍTICA DE — DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ALIANSC
SONAE



brMalls

Sumário

Introdução.....	2
Objetivo	3
Mensagens	4
Princípios Gerais	5
O que esperamos do time Aliansce Sonae + brMalls	6
Nossos Compromissos	7
Conceito de Inclusão	8
Boas Práticas	9
Canal de Ética	11
Referências	11

1. Introdução

Aliansce Sonae + brMalls é a maior administradora de shopping centers do Brasil. Temos um portfólio formado por diversos shoppings presentes nas 5 regiões do país e, com muito orgulho, apresentamos a Política de Diversidade e Inclusão.

Acreditamos que o ambiente corporativo de excelência deve ser pautado pela valorização da diversidade e inclusão, de acordo com as seis dimensões da diversidade primária: idade, etnia, gênero, habilidades e qualidades físicas, raça e orientação sexual.

Visamos, com esta política, promover de forma contínua e consistente, o respeito à integridade humana e aos aspectos individuais de cada pessoa. O aperfeiçoamento das iniciativas voltadas ao tema são prioridade da Companhia, certos de que só é possível atingir o pleno potencial das pessoas através do respeito, inclusão e valorização da diversidade.

2. Objetivo

O objetivo da Política de Diversidade e Inclusão da Aliansce Sonae + brMalls é estabelecer os princípios, critérios e diretrizes que assegurem uma cultura de diversidade e inclusão, garantindo a igualdade para todos os colaboradores, sejam eles internos ou terceiros, em todos os ambientes, escritórios ou shoppings, tanto por ocasião de seu ingresso como na sua permanência e desenvolvimento na companhia.

Nossas ações são orientadas pelos objetivos de garantir:

- Inclusão de pessoas com deficiências físicas ou intelectuais;
- Diversidade e igualdade de gêneros e orientações sexuais;
- Pluralidade de etnias e raças;
- Respeito às diversas faixas etárias.

A Política de Diversidade e Inclusão considera os funcionários de todos os níveis e áreas organizacionais. Reforçamos que os princípios, critérios e diretrizes estabelecidos neste documento não são negociáveis e devem ser seguidos por todas as pessoas com as quais os funcionários diretos e indiretos Aliansce Sonae + brMalls interagem, dentro e fora da empresa.

3. Mensagens



Um dos principais valores da nossa companhia é Gente em Primeiro Lugar. Em uma sociedade tão diversa, considero que o mais forte nas relações humanas é aquele que respeita as diferenças e sabe se adaptar. Sinto-me pessoalmente orgulhoso em apresentar a Política de Diversidade e Inclusão da Aliansce Sonae + brMalls, certo de que estamos dando um grande e importante passo na construção de uma organização inovadora e em constante evolução.

Rafael Sales - CEO



Ser simples. Respeitar as pessoas e praticar o que falamos. Liderar pelo exemplo. Ser ético. Esses comportamentos guiam o valor Gente em Primeiro Lugar, que está diretamente relacionado à Política de Diversidade e Inclusão. Em um mundo onde as diferenças predominam, é fundamental implementar ações corporativas que conscientizem, incentivem o respeito, e promovam a diversidade no caminho da inclusão e na busca pela equidade.

Renata Correa - Diretora de Gente e Performance

4. Princípios Gerais

1. Respeitar todas as diferenças individuais, como idade, etnia, gênero, habilidades e qualidades físicas, raça e orientação sexual, entre outras, de todas as pessoas de dentro ou fora da empresa.
2. Proporcionar oportunidades iguais de emprego a todas as pessoas qualificadas sem nenhum tipo de discriminação.
3. Garantir as mesmas oportunidades de trabalho e benefícios econômicos para responsabilidades e desempenhos similares em um mercado específico. Nesse sentido, os critérios para determinação do salário e outros benefícios serão feitos exclusivamente com relação às habilidades, perfil do emprego, organograma e outros parâmetros objetivos, sem nenhuma distinção com base em qualquer característica que possa dar lugar à discriminação.
4. Respeitar e promover o direito das pessoas de atingir um equilíbrio nas suas vidas, na família e na vida pessoal de todos os nossos funcionários.
5. Não permitir nenhum tipo de assédio, intimidação, zombaria, ameaça, estigmatização ou outras atitudes de violência física ou psicológica que ofendam a dignidade de uma pessoa.
6. A exibição por qualquer meio de imagens ou objetos de conteúdo sexual no ambiente de trabalho ou que promovam ódio, discriminação ou a promoção de estereótipos é proibida.
7. Os colaboradores que violarem os princípios estabelecidos nesta política estarão sujeitos a ações disciplinares que podem variar de repreensão verbal ou escrita ao término do emprego, independentes das ações civis, criminais ou trabalhistas correspondentes.

5. O que esperamos do time Aliansce Sonae + brMalls

Esperamos que, após a leitura da Política de Diversidade e Inclusão, o time Aliansce Sonae + brMalls tenha esclarecido possíveis dúvidas e obtido conhecimento suficiente para que o respeito permeie toda e qualquer relação de trabalho.

O respeito contribui para que as pessoas desenvolvam melhor seus talentos, trabalhem com motivação, eficiência e sintam-se parte importante da empresa. Conviver, respeitar e promover a diversidade é fundamental para que todas as pessoas tenham equidade de oportunidades. Quando trabalhamos em ambientes em que são respeitadas as diferenças, também nos sentimos à vontade para aprender, arriscar e contribuir.

A Aliansce Sonae + brMalls está comprometida com a criação e fomento de um ambiente de trabalho diverso, que acolha pessoas de etnias, gêneros, origens, vivências e perfis variados, priorizando sempre a inclusão social, a redução das desigualdades e práticas empregatícias justas, que garantam a igualdade de oportunidades para todos. Esperamos que todos os nossos colaboradores, de qualquer cargo ou hierarquia, sintam-se acolhidos em seu ambiente de trabalho e sempre se orientem pelo respeito mútuo. Presenciada qualquer situação de discriminação, ofensa ou constrangimento, esperamos uma postura ativa de nossos colaboradores para frear esse tipo de comportamento.

6. Nossos Compromissos

1. Garantia de um ambiente favorável à diversidade e inclusão

Temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho inclusivo, em que todas as pessoas são respeitadas e valorizadas, independente de idade, etnia, gênero, habilidades e qualidades físicas, raça e orientação sexual. Além disso, serão disseminados conteúdos e treinamentos de forma a garantir a pluralidade de nossa equipe, com respeito às individualidades e oferta de oportunidades equitativas. Não serão bem-vindos comportamentos preconceituosos ou contrários aos objetivos desta política.

2. Promoção de uma equipe diversa e plural

Para construir uma gestão de pessoas plural e diversa, em todas os nossos processos seletivos haverá menção a esta **Política Diversidade e Inclusão** e declaração de que são bem-vindas candidaturas de pessoas com as mais diversas idades, etnias, gêneros, habilidades e qualidades físicas, raças e orientações sexuais, de maneira a estimular a integração de minorias e grupos vulneráveis. Nenhum candidato participante de processos seletivos para as empresas da Aliansce Sonae + brMalls será discriminado ou privilegiado por qualquer critério ou participação de qualquer tipo de associação, ordem ou congregação.

3. Responsabilidade e integração social

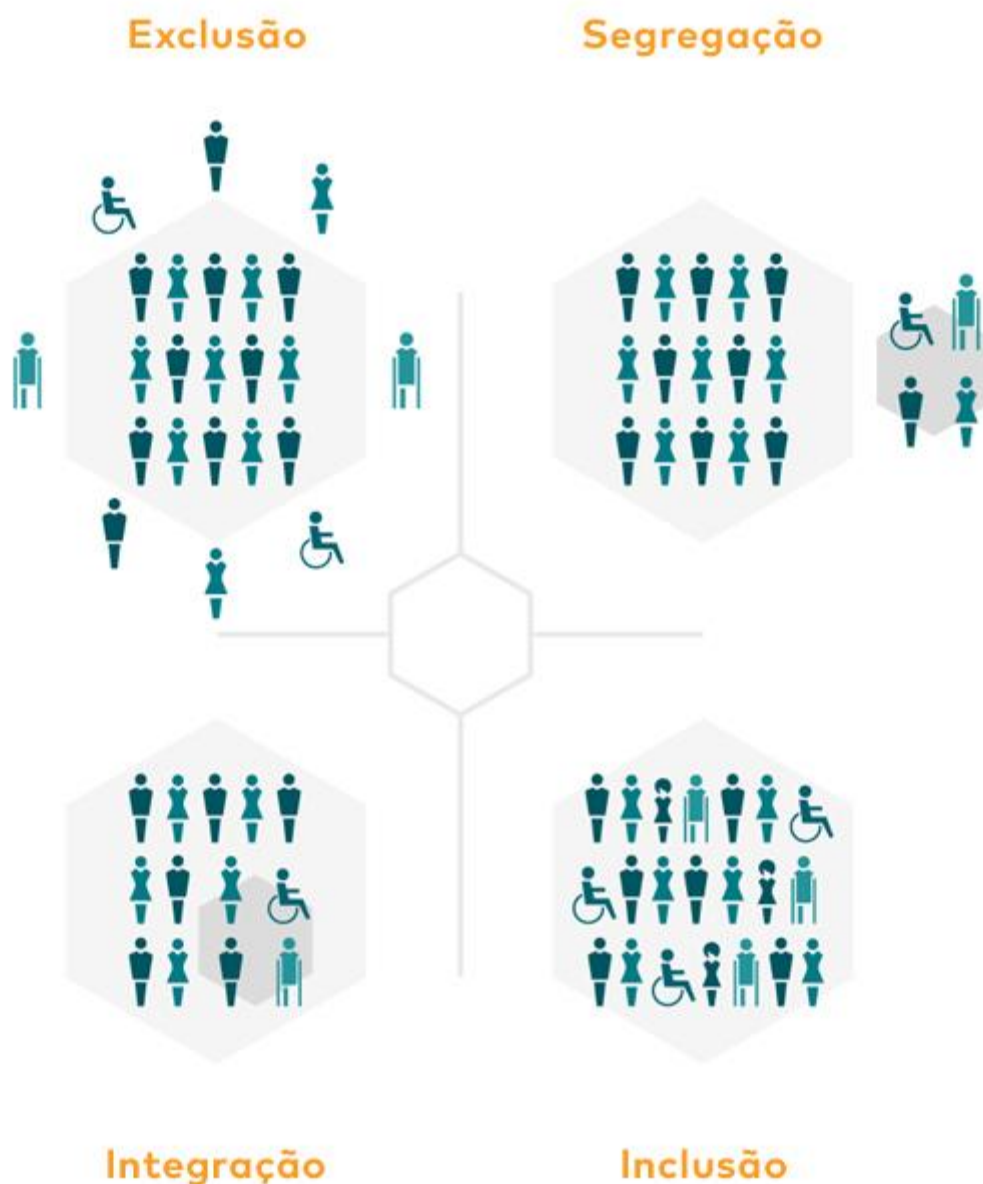
O compromisso com a diversidade e a inclusão pressupõe uma integração coletiva que fomente o conhecimento e valorização de diferentes etnias, culturas e gêneros. Assim, nos comprometemos a reforçar nossa convivência social acompanhando e fornecendo apoio às mais diversas instituições da sociedade civil que se engajam neste tema, para fortalecer não apenas o desenvolvimento pessoal, mas integração social de nossa sociedade.

4. Capacitação e Conscientização

Será construído um cronograma de comunicação e programa de capacitação com materiais de estudo, artigos, palestras internas com convidados envolvidos e alinhados com os nossos objetivos, bem como treinamentos periódicos com nossos colaboradores para sustentar e reforçar nosso compromisso com o respeito e valorização da diversidade e inclusão.

7. Conceito de Inclusão

Entenda visualmente o conceito de inclusão:



Referência: Guia White Martins

8. Boas Práticas

Orientação Sexual e Gênero

- Entenda que a orientação sexual não deve interferir nas relações de trabalho e/ ou ser base para seu relacionamento com as pessoas;
- Entenda que cada um de nós é um ser humano diferente, multifacetado, e que a sexualidade é apenas um dos aspectos de nossas vidas;
- Procure, em caso de dúvidas, utilizar linguagem de gênero neutra ou perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada;
- Utilize o pronome que te pediram para usar. Quando houver engano, corrija, se desculpe e siga em frente;
- Interfira, de maneira a conscientizar, quando alguém fizer alguma "piada" ou comentário de cunho homofóbico, transfóbico ou heterossexista;
- Ouça atentamente o que a pessoa tem a dizer, e caso queira complementar sua fala, espere ela terminar de falar;
- Reconheça a pessoa pelos seus atos, realizações e dê seus devidos créditos.
- A profissão/formação não define as pessoas. Trate todos de forma equitativa, independentemente do gênero ou função;
- Forças e fraquezas não estão relacionadas ao gênero. As aparências enganam, pergunte antes de fazer julgamentos.

Habilidades e Qualidades Físicas

- Não dizer "Portador de Deficiência", pois a pessoa com deficiência não é "portadora" de algo que se carregue. Também não devem ser usados os termos "deficiente" ou "pessoa com necessidades especiais";

- Apesar das dificuldades em realizar algumas atividades específicas, o profissional pode ter outras habilidades, tornando-o destaque em sua função;
- Caso queira oferecer ajuda, pergunte primeiro se a pessoa aceita e qual é a melhor forma para ajudar;
- Se for ajudá-lo a caminhar, ofereça o seu braço ou ombro. Não segure em seus braços e/ou ombro;

Raça e Etnia

- Entenda que a raça ou etnia não deve interferir nas relações de trabalho e/ou ser base para seu relacionamento com os colegas;
- A humanidade como conhecemos foi estruturada em cima do racismo. Por isso devemos sempre refletir sobre os padrões estabelecidos pela sociedade e entender os seus efeitos;
- Saia de sua zona de conforto. Busque entender as temáticas que o racismo engloba. Em caso de dúvidas, busque conhecimento, converse com um colega negro, ou com seu gestor;
- Chame a pessoa pelo seu nome, o tom de sua pele não deve ser utilizado como vocativo;
- Interfira educadamente, de maneira a conscientizar quando alguém fizer alguma "piada" ou comentário de cunho racista/preconceituoso;

9. Canal de Ética

A Aliansce Sonae + brMalls coloca à disposição dos Colaboradores Internos e Terceiros o seu Canal de Ética, devendo ser usado para comunicar à Companhia sobre potenciais violações ou situações suspeitas, bem como para sanar quaisquer dúvidas acerca da aplicação do presente Código:

CANAL DE ÉTICA – Aliansce Sonae
0800 6486327
www.contatoseguro.com.br/alianscesonae

CANAL DE ÉTICA - brMalls
0800 7770784
<https://brmalls.clickcompliance.com/porta1>

Todas as situações ou reclamações reportadas por meio dos canais acima serão tratadas com sigilo, havendo, ainda, a possibilidade da opção pelo anonimato. A Aliansce Sonae + brMalls garante que não ocorrerá, nem será tolerada, retaliação contra quem, de boa-fé, fizer qualquer reporte ou levantar suspeitas de violação por meio do Canal de Ética, reporte uma violação ou de qualquer outra forma traga ao conhecimento da Aliansce Sonae + brMalls uma situação que possa configurar violação às regras deste Código, ou que mereça ser apurada ou analisada.

10. Referências

- Guia White Martins;
- Política de Inclusão American Móvil;
- Guia de Diversidade Siemens;
- Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos GPA.