POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

VIVER - CENTRO DE DESOSPITALIZACAO HUMANA

O presente documento tem por objetivo informar a todos que a empresa **VIVER - CENTRO DE DESOSPITALIZACAO HUMANA**, inscrita no CNPJ sob o nº 10.701.773/0001-59, situada à Rua Camargo Paes, 776, Bairro Jardim Guanabara, CEP 13073-350, Campinas/SP, e filiais, valoriza e respeita as diferenças entre as pessoas. Isso inclui características como raça, gênero, orientação sexual, idade, etnia, habilidades físicas e crenças religiosas, garantindo assim que todas as pessoas que, por qualquer razão estejam no ambiente organizacional da **VIVER - CENTRO DE DESOSPITALIZACAO HUMANA**, tenham oportunidades iguais e se sintam bem-vindas, independentemente de suas características individuais.

Acreditamos firmemente que essa política não apenas reflete o compromisso ético e moral da **VIVER - CENTRO DE DESOSPITALIZACAO HUMANA**, mas também traz benefícios agregados a ela , como o aumento da criatividade, inovação e satisfação entre os colaboradores, o que impacta positivamente os resultados da empresa.

DEFINIÇÃO DAS DIRETRIZES

Com o objetivo de alcançar o objetivo acima estabelecido, a atuação da **VIVER - CENTRO DE DESOSPITALIZACAO HUMANA** baseia-se em quatro principais diretrizes:

Diretriz 1 – Diversidade de Contratação: Fomentar a contratação de pessoas de diferentes origens, perfis e vivências, promovendo representatividade nos diversos níveis da organização e trazendo benefícios como: inovação, criatividade e uma melhor compreensão de diferentes mercados e públicos. Para tanto o recrutamento inclusivo com práticas reais de ampliação de fontes de recrutamento , a criação de cotas e programas específicos que garantam a contratação de pessoas pertencentes a grupos sub-representados, estabelecer políticas claras e assertivas de acessibilidade, garantir a diversidade em níveis hierárquicos de liderança e possuir processos de acompanhamento e transparência no monitoramento dos resultados dessa diretriz são fundamentais para criar as evidências necessárias ao seu cumprimento.

Diretriz 2 – Ambiente Inclusivo: Criar um ambiente de trabalho ou atendimento em que as pessoas sintam que podem ser elas mesmas, sem medo de discriminação ou preconceito. Isso envolve práticas como adaptação do local de trabalho para pessoas com deficiência, além de promover o respeito à diversidade de identidades de gênero. Para alcançar essa diretriz, a **VIVER - CENTRO DE DESOSPITALIZACAO HUMANA** estabelece uma cultura organizacional absolutamente inclusiva, onde a sensibilização, a igualdade de oportunidades, as adaptações e acessibilidade, o combate ao assédio e à discriminação, o apoio aos grupos

minoritários, a escuta ativa e a celebração da diversidade são pilares de sustentação ao ambiente 100% inclusivo em nossas unidades.

Diretriz 3 – Capacitação e Sensibilização: Oferecer treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão, ajudando colaboradores e gestores a entender a importância dessas práticas e como implementá-las. Nessa diretriz o processo interno de capacitação contínua é capaz de oferecer treinamento regular que conscientiza todos os colaboradores sobre igualdade, preconceitos inconscientes e práticas inclusivas, ajudando a promover uma cultura mais equitativa; o processo de liderança inclusiva, destina-se a treinar gestores e líderes para que sejam defensores das políticas de igualdade e para que incentivem um ambiente respeitoso e equitativo.

Diretriz 4 – Políticas de Igualdade: Garantir que as políticas internas (como de remuneração, promoção e benefícios) sejam justas e equitativas, prevenindo qualquer tipo de discriminação baseada em características pessoais, históricas e estruturais, promovendo um ambiente mais equitativo e inclusivo. Acreditamos firmemente que uma política de igualdade bem estabelecida, indiretamente beneficiam em muito a empresa, trazendo maior retenção de talentos, aumento de criatividade e inovação, melhora da reputação organizacional e conformidade legal.

Diretriz 5 – Apoio e Mentoria: Criar programas de apoio a grupos sub-representados, como mentorias específicas para mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+, ou pessoas com deficiência, fornecendo suporte adicional e ajudando a superar barreiras sistêmicas que essas pessoas possam enfrentar nivelando o campo de oportunidades e oferecendo suporte direcionado para que todos possam alcançar seu potencial máximo. Outro ponto importante é estabelecer práticas de mentoria cruzada, quando emparelhando mentores e mentorados de diferentes origens culturais, de gênero ou raça, promove-se o intercâmbio de ideias e perspectivas, além de fomentar um entendimento mútuo. Quanto aos mentores, estes recebem treinamento específico para entender as necessidades dos grupos sub-representados e reconhecer os desafios únicos que esses profissionais enfrentam, como preconceitos inconscientes e microagressões; sendo essencial que o mentor tenha empatia, saiba ouvir ativamente e seja sensível aos desafios pessoais e profissionais enfrentados pelo mentorado.

Diretriz 6 – Feedback e Melhoria Contínua: Estabelecer canais para que os colaboradores possam compartilhar suas experiências e sugerir melhorias, com o compromisso da organização de tomar medidas concretas de monitoramento e acompanhamento constante, promovendo um ambiente cada vez mais inclusivo e diversificado**.**

DISPOSIÇÃO FINAL.

A presente POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE complementa o MANUAL DO SISTEMA GERAL DA QUALIDADE da VIVER - CENTRO DE DESOSPITALIZACAO HUMANA e está à disposição de todos os nossos clientes, fornecedores e colaboradores em nosso site: aclinicaviver.com.br.