



POLÍTICA TIS PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DIVERSIDADE E INCLUSÃO	4
2.1. Orientações gerais	4
2.2. Diversidade e Objetivos de desenvolvimento sustentável	5
3. DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA TIS	6
3.1. Dimensões em que estas estão presentes	6
3.2. envolvimento da empresa com instituições relevantes	8
3.3. Implementação da política de diversidade e inclusão	8
4. APPDI – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO - CARTA PARA A DIVERSIDADE	9
4.1. Carta da Diversidade	9

1. INTRODUÇÃO

As sociedades em geral e a Portuguesa em particular têm evoluído para uma crescente aceitação da diversidade do seu tecido humano, a qual está cada vez mais presente nos diversos contextos, mais ou menos informais – escolar, laboral, social, cultural, etc.

A TIS acompanha desde sempre a inclusão da diversidade, sendo desde a sua fundação, uma empresa intrinsecamente inclusiva e promotora da igualdade de género.

Contudo, a evolução social acima referida leva à necessidade de transpor atos para palavras, no sentido de registar formalmente os princípios de diversidade e inclusão que, naturalmente e organicamente nos norteiam desde 1992, ano da nossa fundação.

Este exercício de transcrição dos princípios informais para um documento condutor apresenta como vantagem fazer refletir todos os envolvidos num exame transparente do seu papel neste contexto, guiando-nos no sentido favorável da melhor compreensão, aceitação e inclusão da diversidade de que todos, sem exceção, fazemos parte.

Desta forma, pretende-se que este documento seja um elemento de coesão, que norteie as pessoas da TIS, para que a nossa diversidade seja assumida como geradora de inclusão, e que daí resulte maior eficiência, produtividade e crescimento.

2. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

2.1. ORIENTAÇÕES GERAIS

Para a TIS, a diversidade é uma expressão da imensa multiplicidade de origens, culturas e características de todos os que nos rodeiam, trabalhem ou não na nossa empresa.

Promovemos a inclusão como forma de garantir que todos as nossas pessoas sejam capacitadas para contribuir com nossa missão e garantimos equidade e justiça em todas as nossas ações.

Para uma empresa de consultoria a política de diversidade deve assentar numa estratégia que promova e valorize a diferença entre as pessoas que compõem a organização, sendo especialmente quando percebida como um incentivo à produtividade.

Uma política de diversidade devidamente estruturada e implementada atrai e retém talentos com diferentes perfis, origens e experiências, que podem gerar soluções criativas e adaptadas às necessidades, podendo ainda reduzir o *turnover* e os custos associados à contratação e formação de novos colaboradores.

A política de diversidade é também uma forma de promoção da inovação, pois estimula a troca de ideias e perspectivas entre colaboradores. A diversidade pode gerar sinergias e aprendizagens que enriquecem o conhecimento e as competências de uma equipa.

Esta é também uma forma de demonstrar os princípios de não-discriminação e responsabilidade social da empresa, fortalecendo a sua reputação e imagem. Ao respeitar e valorizar as diferenças entre pessoas, fica presente o compromisso com os direitos humanos e com os valores éticos.

Por fim, a política de diversidade deve ser sempre acompanhada de uma verdadeira política de inclusão, que garanta que todos os colaboradores se sintam respeitados e valorizados na empresa.

Inclusão significa criar um ambiente onde todos possam expressar as suas opiniões, participar nas decisões e desenvolver o seu potencial. A inclusão também implica eliminar barreiras físicas ou sociais que possam impedir o acesso ou o desempenho das pessoas.

Concluindo, a política de diversidade é fundamental para uma empresa de consultoria se destacar no mercado e oferecer serviços de qualidade aos seus clientes. A política de diversidade traz benefícios

tanto para os colaboradores como para a organização em termos de produtividade, inovação, reputação e inclusão.

2.2. DIVERSIDADE E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos no seio das Nações Unidas apontam para uma série de compromissos que visam promover a diversidade e a inclusão. Estes objetivos são orientados para reduzir a desigualdade e empoderar pessoas de todas as origens, culturas e características.

Para o contexto de uma empresa como a nossa, os ODS mais relevantes são os seguintes:

- O ODS 5 no qual se promove a igualdade de género, e num contexto como o da TIS se ambiciona garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública. Adicionalmente, este defende o aumento do uso de tecnologias de base, em particular, das tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
- O ODS 10 (reduzir desigualdades) visa empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.
- O ODS 4 (educação de qualidade) pretende eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis.
- O ODS 8 (trabalho decente e crescimento económico) visa alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

3. DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA TIS

3.1. DIMENSÕES EM QUE ESTAS ESTÃO PRESENTES

A TIS está há muito empenhada em criar e manter um local de trabalho diversificado e inclusivo, onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas. Acreditamos que a diversidade em todas as suas formas potencia o alargamento das perspetivas, experiências e ideias que nos ajudam a criar um ambiente de trabalho dinâmico e inovador e assim, corresponder e superar as expectativas dos nossos clientes.

Desde a nossa fundação que garantimos oportunidades iguais a todos os funcionários e candidatos a emprego, independentemente de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, deficiência, orientação sexual, identidade ou expressão de género, estado civil, ou qualquer outra característica.

Desta forma, o nosso compromisso com a diversidade e inclusão inclui está presente:

- **Na fase de Recrutamento e Contratação**

Os nossos processos de recrutamento e contratação são agnósticos relativamente à origem dos candidatos, e garantimos a ausência de preconceitos e discriminação.

O recrutamento na TIS baseia-se exclusivamente na seleção dos candidatos que se qualificam para as funções que procuramos, não estando presente qualquer critério de escolha baseado em qualquer característica dos candidatos.

Sendo a TIS uma empresa com uma estrutura de cerca de 30 pessoas, não é viável nem razoável ambicionar o cumprimento de quotas, pelo que a nossa garantia é a da não discriminação perante a candidatura.

- **No Local e Condições de trabalho**

Um local de trabalho que integre a diversidade de forma inclusiva permite que todas as pessoas sintam que pertencem à empresa, especialmente aquelas que de alguma forma fazem parte de grupos minoritários ou marginalizados. Esta inclusão promove relações de trabalho mais fortes, empatia, colaboração na comunicação e, de forma mais significativa, segurança psicológica.

Estamos em condições de garantir acesso e local de trabalho apropriados para candidatos com deficiências e com todas as características. Não existem discriminações no local de trabalho relativamente a qualquer tipo de característica das pessoas que trabalham na TIS.

Estamos ainda disponíveis para realizar adaptações necessárias, caso se justifiquem, perante a presença de pessoas com características que obriguem à adaptação de espaços, equipamentos ou condições de trabalho.

- **Na Formação e desenvolvimento**

Existem oportunidades de formação e desenvolvimento para todas as pessoas, quer nas áreas técnicas da empresa, quer noutras áreas relevantes para o desenvolvimento pessoal, independentemente das características das pessoas. Apoiamos a formação que promova a diversidade e a inclusão, de forma a sensibilizar todas as pessoas para estas práticas.

No dia a dia, o núcleo dos recursos humanos da TIS procuram e estimulam práticas de apoio à inclusão da diversidade.

- **No envolvimento de todos**

Fomentamos um ambiente de trabalho que incentiva a comunicação aberta, o respeito e a colaboração entre todos, independentemente da sua origem ou identidade.

Pensamos que este objetivo é alcançado com um ambiente de trabalho que capacita, comunica, valoriza e investe numa comunicação sem preconceitos, e que ambiciona a incorporação dos princípios fundamentais de inclusão em todos os processos da empresa.

- **Diversidade na liderança**

Ambicionamos alcançar a diversidade em todos os níveis da empresa, inclusive em posições de liderança, acolhendo diferentes perspetivas nos processos de tomada de decisão.

Essa diversidade está presente à data da primeira versão deste documento, sendo o Conselho de Administração da TIS constituído por três mulheres para um universo de quatro administradores. Ao nível das chefias intermédias, há duas mulheres nas quatro posições existentes. Existe igualdade de oportunidades de acesso a todos os níveis hierárquicos.

- **Seleção de fornecedores e parceiros**

Reconhecemos que esta será a área de mais difícil progresso na política de diversidade e inclusão da TIS, uma vez que não depende da nossa empresa a sua implementação, nem tão pouco a sua verificação.

Por outro lado, a dimensão do mercado no qual a TIS opera, quer em termos de especialização quer em termos de dimensão nacional, torna impraticável a exclusão de fornecedores ou parceiros com base neste critério, pela simples razão de não existir alternativa.

Ainda assim, a TIS assume o compromisso de promover juntos das entidades fornecedores e parceiras as suas práticas de diversidade e inclusão, tentando sensibilizar e influenciar positivamente os seus interlocutores.

3.2. ENVOLVIMENTO DA EMPRESA COM INSTITUIÇÕES RELEVANTES

A TIS é parceira da APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, sendo signatária da Carta para a Diversidade, cujo texto está transcrito na secção final deste documento.

Trabalhamos de forma que todas as pessoas na TIS adotem este compromisso com a diversidade e a inclusão e demonstrem respeito por todos no local de trabalho. Não são toleradas quaisquer situações de discriminação, assédio ou retaliação de qualquer tipo.

3.3. IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A política da TIS para a Diversidade e Inclusão desenvolve-se num contexto permanente “em evolução e revisão”, adaptando-se às características da sociedade global na qual nos inserimos. Por essa razão, este documento será regularmente revisto para garantir que a sua implementação é efetiva e para que sejam feitos os ajustes necessário.

Qualquer questão, dúvida ou sugestão sobre a política da TIS para a Diversidade e Inclusão podem e devem ser comunicadas aos nossos serviços de recursos humanos, além de discutidas com todos. As ideias são bem-vindas e as perspetivas decorrentes da diversidade são sempre importantes. Não vemos todos o mundo da mesma perspetiva, nem temos as mesmas necessidades.

Também é muito importante que seja comunicada aos serviços de recursos humanos qualquer situação de discriminação ou assédio. Essa comunicação pode ser feita pessoalmente ou para o email conduta@tis.pt.

4. APPDI – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO - CARTA PARA A DIVERSIDADE

A Carta para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, é um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

Uma Carta para a Diversidade consiste num documento curto assinado de forma voluntária por empregadores de vários setores (público, privado com e sem fins lucrativos). Descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião.

A Carta tem como princípio a Diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

Pretende-se que as políticas de diversidade desenvolvidas no seio de uma organização reconheçam, compreendam e valorizem que o que nos une e o que nos diferencia como potencial fonte de inovação, resolução de problemas, foco no cliente, criatividade e envolvimento dos/as colaboradores/as. As organizações signatárias desta Carta assumem a Diversidade como um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da sua atuação interna e externa, fazendo parte dos seus valores e da sua identidade institucional.

4.1. CARTA DA DIVERSIDADE

Carta tem como princípio a Diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

A Diversidade numa organização é potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas e representa uma mais-valia ao tornar a própria organização, um espelho da sociedade onde se insere e atua.

Valorizar as características, as competências e o talento de cada pessoa promove a igualdade de tratamento e de oportunidades, combatendo os estereótipos e as discriminações e fomentando uma cultura de inclusão baseada no respeito pelo ser humano.

Uma cultura de Diversidade contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional, para a eficiência e competitividade das organizações e para a melhoria das condições sociais e económicas.

As organizações signatárias desta Carta assumem a Diversidade como um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da sua atuação interna e externa, fazendo parte dos seus valores e da sua identidade institucional.

As organizações signatárias comprometem-se a:

- Assumir, ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos da organização, a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas;
- Desenvolver uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais;
- Promover práticas de gestão de pessoas que suportem os princípios da Diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração;
- Promover a Diversidade como fonte de desenvolvimento e aprendizagem para além do crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória;
- Privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios e valores desta carta, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa;
- Promover e respeitar a Diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características;
- Assegurar que a comunicação da Carta e das atividades relacionadas com esta é feita a colaboradores/as, clientes, fornecedores, parceiros e à sociedade em geral por forma a potenciar o envolvimento e compromisso com os seus princípios;
- Promover oportunidades para reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da Diversidade, seja a nível interno, seja pela partilha entre as várias organizações signatárias ou em momentos públicos;
- Analisar, avaliar e partilhar as atividades desenvolvidas e os resultados atingidos no âmbito desta Carta, promovendo a sua divulgação e contribuindo para o seu reforço a nível nacional e internacional.

Este e outros recursos estão disponíveis em <https://www.appdi.pt/>

Este documento foi sujeito ao controlo da qualidade interno de acordo com o procedimento Controlo da Qualidade de Documentos (P2/05) definido no Sistema de Gestão da TIS.pt.

* Este texto foi escrito ao abrigo do novo Acordo Ortográfico *

This document was subjected to Internal Quality Control in accordance with the Quality Control Procedure for Documents (P2/05) as defined in the TIS.PT Management System.



TIS

transportes
inovação
e sistemas