



# CSVH + IN

## Índice

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	3
<b>1. DECLARAÇÃO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DO CSVH</b> .....	4
<b>1.1 Missão</b> .....	4
<b>1.2 Visão</b> .....	4
<b>1.3 Valores</b> .....	4
<b>1.4 O nosso compromisso DEI</b> .....	5
<b>2. ESTRATÉGIA GLOBAL DE DEI 2024/2026</b> .....	7
<b>2.1 Assegurar a não discriminação</b> .....	7
<b>2.2 Mérito e reconhecimento</b> .....	8
<b>2.3 Promover a igualdade de género</b> .....	9
<b>2.4 Equilíbrio da Vida Pessoal e Profissional</b> .....	10
<b>2.5 Sensibilização e participação</b> .....	10
<b>3. RESPONSABILIDADES</b> .....	12
<b>4. ÂMBITO</b> .....	12

### INTRODUÇÃO

No Centro Social do Vale do Homem (CSVH) acreditamos que **cada pessoa é única e que cada um de nós agrega valor** tanto à nossa cultura institucional como à sociedade.

Trabalhamos todos os dias para garantir a equidade de oportunidades e para garantir que as pessoas se sintam incluídas e respeitadas na comunidade CSVH, independentemente de gênero, orientação sexual, religião, cultura, nacionalidade, cor de pele, deficiência ou outras características pessoais.

O CSVH acredita que o respeito pela diversidade e inclusão é fundamental para a prossecução dos objetivos e compromissos da instituição.

É neste sentido que se reconhece a importância de fomentar um **local de trabalho inclusivo, justo e flexível**, que garanta um **tratamento íntegro, promova a diversidade e o crescimento pessoal e profissional e valorize a pluralidade cultural**.

O CSVH entende como:

- **Diversidade** o conjunto de características visíveis e não visíveis que tornam as pessoas únicas e especiais;
- **Equidade** quando todas as pessoas recebem tratamento justo e imparcial e têm acesso, apoio e recursos para que possam ter sucesso;
- **Inclusão** a estratégia que realça as características individuais de todos na organização e que cria oportunidades para que todos possam participar, favorecendo um ambiente diverso e inclusivo que promova respeito, segurança, desempenho, bem-estar, pertença e compromisso.

Esta Política desenvolve o compromissos que devem orientar comportamentos, atitudes e decisões de todos os profissionais do CSVH, a todos os níveis, os quais incluem as metas da instituição no desenvolvimento de talento diverso, no respeito pelos outros, na igualdade de oportunidades e na promoção da coesão social através da inclusão.

A Política da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) é divulgada junto de todas as estruturas do CSVH e comunicada a todas as pessoas para garantir o seu cumprimento, e incentivá-las a usufruir das medidas de conciliação e dos benefícios disponíveis.

A Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades está disponível no *website* do CSVH em: [www.csvh.pt](http://www.csvh.pt)

A Política de DEI deve ser lida e interpretada em conformidade com o Código de Conduta do CSVH e as suas Políticas.

## 1. DECLARAÇÃO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DO CSVH

Alinhamos a nossa estratégia DEI com a missão e as diretrizes do CSVH, unificando nossos esforços para uma instituição mais diversificada e inclusiva.

### 1.1 Missão

***“Cuidar, Sentir, Viver e Humanizar”***

Prestar um serviço de excelência aos seus clientes, privilegiando os cuidados, o bem-estar e o carinho num ambiente tranquilo, acolhedor e inclusivo.

### 1.2 Visão

Ser reconhecida como uma Instituição de referência nas suas áreas de intervenção e apoio à população, visando o equilíbrio de uma gestão solidária e sustentável.

### 1.3 Valores

<b>Humanização</b>	Colocamos o cliente no centro de todas as nossas ações, respeitando a sua dignidade e história de vida. Valorizamos a individualidade de cada um, tratando todos com respeito, igual consideração, atenção e importância.
<b>Solidariedade</b>	Acolhemos com carácter solidário todos os que recorrem aos nossos serviços.
<b>Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)</b>	Pautamos a nossa atuação em defesa dos direitos de todas as partes interessadas, assente na promoção ativa da igualdade de oportunidades, da não discriminação, da autodeterminação, da participação e inclusão plena na sociedade.
<b>Profissionalismo</b>	Adotamos um modelo de intervenção assente na ética, no respeito, na transparência e na confidencialidade. A nossa atuação pauta-se pelo cumprimento das responsabilidades profissionais, com rigor e dedicação e de acordo com o Código de Conduta da Instituição e Regulamentos Internos.
<b>Transparência e Comunicação</b>	Promovemos uma comunicação clara, acessível e contínua com todas as partes interessadas, reforçando a confiança e alinhamento institucional.
<b>Responsabilidade social</b>	Pautamos a nossa atuação pelo princípio da responsabilidade social, promovendo o desenvolvimento económico e social sustentado através da dinamização de ações proativas que contribuam para o incremento da igualdade de vida e de oportunidades com vista à construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.
<b>Talento e Inovação</b>	Apostamos na inovação e na retenção de talentos, convictos de que é alavanca para a criação de valor e para a antecipação das expectativas do mercado, estando permanentemente atentos aos novos paradigmas e novas soluções diferenciadoras.

## 1.4 O nosso compromisso DEI

- O objetivo da Política DEI é alinhar a organização com a estratégia DEI, impactando positivamente a vida de seus profissionais e da sociedade.

O CSVH, ao implementar esta Política DEI, reconhece e promove os **seguintes fatores críticos de sucesso**:

- a diversidade,
- a inclusão,
- a igualdade de oportunidades,
- o reconhecimento das diferenças sem discriminar,
- a valorização dos colaboradores.



Acreditamos que, valorizando a diversidade da empresa, criando condições de inclusão e equidade, e respeitando a individualidade de cada profissional, estamos também a criar condições para aprimorar nossa criatividade e inovação abraçando as diferenças como uma fonte de força para o potencial e riqueza humana.

- Assume-se deste modo o **compromisso de continuar a trabalhar e aprimorar a DEI no CSVH e na comunidade**, a partir de uma abordagem personalizada, considerando a autenticidade e singularidade de cada pessoa e seu impacto na sociedade e no mundo.

O CSVH acredita que podemos chegar a **equidade**:

- criando um **ambiente de trabalho flexível, colaborativo e orientado para o ser humano**, através da garantia de condições adequadas aos colaboradores e da consolidação de uma cultura de respeito pelas pessoas;
  - sendo **transparentes e coerentes** em nossas decisões;
  - sendo capazes de entender e explicar as diferenças de benefícios entre os colaboradores **premiando as pessoas certas com o desafio certo**, que **desenvolvem a sua melhor versão** e demonstrem o seu **comprometimento autêntico com a instituição**.
- O CSVH, assegura o **cumprimento da legislação** aplicável em matéria de igualdade e diversidade no trabalho, respeita a **Declaração Universal dos Direitos Humanos** assim como as recomendações da **Organização Internacional do Trabalho** e os **10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas**.



- A estratégia global de DEI, apresentada nesta política, está alinhada com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (ODS)**, promovendo a diversidade, a equidade e a

inclusão para construir um futuro com maior diversidade e mais inclusivo, onde as novas gerações possam desfrutar de vidas prósperas e gratificantes, alinhadas com os princípios universais dos direitos humanos.



De realçar que, o CSVH é uma entidade certificada pela ISO 9001, tendo estabelecido diretrizes e requisitos para garantir a qualidade do seus serviços e processos com vista a promoção da eficiência, consistência e segurança dos serviços prestados.

**Ambos os padrões (ISO e ODS)** desempenham papéis importantes na **busca por um mundo melhor**, com os Padrões ISO fornecendo diretrizes detalhadas para melhorar a qualidade e os ODS fornecendo uma visão abrangente para um futuro mais sustentável, sendo encarados no CSVH como **abordagens complementares para alcançar um mundo mais justo, seguro e saudável**.

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 do CSVH, os ODS mais relevantes** são os seguintes:

- 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 7 (energias renováveis)** no qual se promovem as energias renováveis, investir em fontes de energia limpa, melhorar a eficiência energética e expandir a infraestrutura de energia limpa.
- 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.
- 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.

## 2. ESTRATÉGIA GLOBAL DE DEI 2024/2026

Acreditamos que, valorizando a diversidade da empresa, criando condições de inclusão e equidade, e respeitando a individualidade de cada profissional, estamos também a criar condições para aprimorar nossa criatividade e inovação abraçando as diferenças como uma fonte de força para o potencial e riqueza humana.

2.1 Assegurar a não discriminação	
<b>Objetivo 1</b>	
<i>Promover um ambiente baseado no respeito mútuo, tratamento justo e igualdade de oportunidades, valorizando a importância da diversidade proporcionada por pessoas de diferentes gerações, conhecimentos, experiências e competências, independentemente das suas circunstâncias pessoais e sociais.</i>	
Atividades / Evidências	Responsabilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>O CSVH integra nos seus valores institucionais os <b>princípios de DEI</b> garantindo deste modo a <b>comunicação junto de todos os colaboradores</b>.</li> <li>Os <b>procedimentos</b> inerentes à seleção, colocação, avaliação de desempenho, formação, bem-estar social e comunicação de e com profissionais estão refletidos no <b>Manual Interno de Gestão de Colaboradores e Manual de funções</b>.</li> </ul>	Direção Departamento de Gestão de Pessoas Gabinete da Qualidade de Vida, Bem-Estar e Felicidade (GQVBEF)
<b>Objetivo 2</b>	
<i>Combater todas as formas de assédio ou outras práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, com base no país de origem, antecedentes familiares e étnicos, raça, sexo, idade, cultura, origem e formação profissional, crenças religiosas ou políticas, personalidade, deficiência, ou qualquer outra característica, visível ou não visível.</i>	
Atividades / Evidências	Responsabilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>O CSVH criou em 2023 o <b>Gabinete da Qualidade de Vida, Bem Estar e Felicidade</b>, que tem como missão, ouvir e tratar de forma justa, atempada e confidencial todas as eventuais denúncias de assédio, práticas discriminatórias ou comportamentos inadequados, apresentadas por qualquer das pessoas abrangidas pela presente Política, dando-lhes o devido seguimento (nomeadamente disciplinar, criminal ou outro adequado às circunstâncias)</li> <li>O CSVH disponibiliza ainda o <b>Código de Conduta e RGPC</b> aplicáveis a colaboradores e outras partes interessadas, que define direitos e deveres e detalha os procedimentos para a comunicação de irregularidades nestas matérias.</li> <li>Para evitar qualquer tipo de discriminação por raça, etnia ou nacionalidade, o CSVH atua no sentido de <b>conscientizar e promover o respeito à convivência</b> de diferentes origens, condutas culturais e crenças religiosas dentro da empresa procurando reduzir o preconceito cultural e religioso.</li> <li>O CSVH promove <b>ações de formação regulares sobre igualdade, inclusão, não discriminação, direitos humanos e prevenção do assédio</b> a todos os colaboradores de forma a garantir que estes compreendem os princípios de atuação do CSVH, bem como as <b>boas práticas e os mecanismos de comunicação de irregularidades existentes</b>.</li> </ul>	Direção GQVBEF

<b>Objetivo 3</b>	
<i>Aceitar as diferenças e promover a inclusão de pessoas com deficiência, garantindo espaços de trabalho inclusivos para aqueles que têm necessidades especiais.</i>	
<b>Atividades / Evidências</b>	<b>Responsabilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O CSVH <b>promove a integração de pessoas com deficiência nos quadros do CSVH</b>, tendo neste momento 3 colaboradores com deficiência</li> <li>• O CSVH zela pelo <b>desenvolvimento de ações de formação internas/externas</b> com vista à <b>melhoria das competências técnicas e cognitivas dos colaboradores com deficiência</b>.</li> <li>• <b>Trabalhar a acessibilidade e a melhor integração de pessoas com deficiência</b> é um objetivo prioritário para o ano de 2026. No CSVH estamos comprometidos em criar um espaço seguro, acolhedor e desafiador para as pessoas com deficiência e continuamos trabalhando em:             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Criar empresa de inserção ao abrigo da medida de contrato protegido</b>, vocacionada para atividade de lavandaria, jardinagem e cozinha e destinada à contratação de pessoas com deficiência.</li> <li>✓ <b>Focar nos pontos fortes dos profissionais</b> e seu valor agregado para a instituição, <b> vendo a pessoa além de sua deficiência</b>.</li> <li>✓ <b>Providenciar todas as adaptações necessárias</b> (software, espaços de trabalho e infraestrutura) para que as pessoas com deficiência possam realizar seu trabalho em situação de plena inclusão.</li> <li>✓ <b>Promover programas locais de formação e inclusão</b> de pessoas com deficiência.</li> </ul> </li> </ul>	Departamento de Gestão de Pessoas

## 2.2 Mérito e reconhecimento

<b>Objetivo 4</b>	
<i>Utilizar critérios objetivos, transparentes e rigorosos para o reconhecimento das competências pessoais e avaliações orientadas para o mérito profissional de forma a assegurar a igualdade de oportunidades e de remuneração.</i>	
<b>Atividades</b>	<b>Responsabilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O CSVH define vários momentos e atividades para a <b>divulgação do reconhecimento dos seus colaboradores</b>, promovendo deste modo a avaliação orientada para o mérito, por forma a assegurar a igualdade de oportunidades e de remuneração:             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Colaborador do ano</b>: os colaboradores designam de entre eles o colega que melhor colaborou com a equipa durante o ano; esta nomeação é premiada com um voucher monetário;</li> <li>✓ <b>Prémio Rosa Pinheiro</b>: os colaboradores são avaliados de acordo com critérios de desempenho previamente definidos (assiduidade, frequência de formação, cooperação...); o melhor colaborador é premiado com voucher monetário;</li> </ul> </li> <li>• O CSVH <b>pratica uma política de remuneração justa</b>, definida de acordo com a função de cada colaborador, percurso profissional e garantindo a igualdade de tratamento entre homens e mulheres.</li> </ul>	Direção GQVBEF

- O CSVH define anualmente um valor mínimo de remuneração base a praticar pela instituição que se situa acima do salário mínimo definido pelo estado, de forma a valorizar os profissionais do setor social.

**Objetivo 5**

*Promover, na execução de qualquer processo de recrutamento de Colaboradores, um critério de seleção que reflita adequadamente os princípios da diversidade no que respeita à idade, género, percurso profissional e académico, entre outros.*

**Atividades**

- O **recrutamento** no CSVH 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.
- A **equipe de recrutamento** está em alerta para **evitar qualquer tipo de preconceito durante o processo de recrutamento**, e tem acesso a **formação e ferramentas para garantir a diversidade e equidade no processo**.
- Em termos de **representatividade**, o **CSVH**, que opera no setor social apresenta a seguinte distribuição:
  - ✓ o sexo feminino tem maior representação: **90,76% mulheres para 9,24% homens;**
  - ✓ idades: **36,13% dos colaboradores têm mais de 45 anos** sendo que no período de 2023 a 2024, a **taxa de recrutamento de colaboradores com idades > 45 anos é de 31,30%**

**Responsabilidades**

Departamento de Gestão de pessoas

**2.3 Promover a igualdade de género**

**Objetivo 6**

*Assegurar que os processos relacionados com a seleção, desempenho, remuneração e benefícios, formação, promoção e outras práticas de desenvolvimento profissional promovam a diversidade, eliminem os preconceitos de género e apoiem a igualdade de oportunidades.*

**Atividades**

Tendo em conta o setor de atividade do CSVH, onde a classe trabalhadora é maioritariamente representada por mulheres, o preconceito de género deve ser tratado no sentido inverso de forma a garantir / incentivar à seleção e contratação de pessoas do sexo masculino tanto nas funções operacionais como nas funções de liderança.

**Responsabilidades**

Departamento Gestão de Pessoas

## 2.4 Equilíbrio da Vida Pessoal e Profissional

### Objetivo 7

*Respeitar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos profissionais do CSVH, oferecendo flexibilidade e outros mecanismos que promovem a igualdade de oportunidades e o seu bem-estar, um ambiente de trabalho saudável e seguro.*

Atividades	Responsabilidades
<p>O CSVH desenvolve várias estratégias para atender a esta temática da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de forma a equilibrar as necessidades e responsabilidades de trabalho com as necessidades e desejos da vida familiar e pessoal, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organização dos tempos de trabalho:</b> Os horários estabelecidos visam respeitar e facilitar a gestão das responsabilidades familiares.</li> <li>• <b>Organização dos períodos de férias:</b> As lideranças estão sensibilizadas no sentido de preservar o direito à férias em família, organizando o serviço de acordo com as necessidades de cada colaborador (filhos, cônjuge, famílias residentes fora do país...)</li> <li>• <b>Bem-estar pessoal e apoio do CSVH:</b> O CSVH oferece um leque de benefícios: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plano de saúde;</li> <li>✓ Folga no dia de aniversário;</li> <li>✓ Kit Bebê para grávidas;</li> <li>✓ Atividades pontuais de exercícios físicos, yoga e outras que promovam o bem-estar físico e mental e que pode ajudar a lidar com o stress e melhorar a qualidade de vida;</li> </ul> </li> <li>• <b>Gabinete da Qualidade de Vida, Bem-estar e Felicidade</b> do CSVH, destinado a ouvir, orientar e ajudar os colaboradores no apoio/resolução de situações diárias relacionadas com aspetos profissionais e/ou pessoais</li> </ul>	<p>Departamento de Gestão de Pessoas Lideranças GQVBEF</p>

## 2.5 Sensibilização e participação

### Objetivo 8

*Integrar os princípios estabelecidos nesta Política na organização, bem como na Estratégia de Gestão de Pessoas do CSVH.*

Atividades	Responsabilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>O Plano de Formação do CSVH</b> proporciona a todos os colaboradores formações específicas <b>sobre Diversidade, Igualdade e Inclusão</b>, tais como possíveis enviesamentos inconscientes, para criar uma cultura e um ambiente livres de discriminação.</li> <li>• Na <b>integração de todos os novos colaboradores</b> são apresentados os <b>valores institucionais assim como todas as ferramentas de prevenção de DEI</b> – Política de Gestão da Qualidade, Missão, Visão Valores</li> </ul>	<p>Departamento de Gestão de Pessoas</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• O CSVH colabora com a comunidade e outras entidades de forma a proporcionar oportunidades para partilhar, aprender e desenvolver práticas de promoção da diversidade. O CSVH é <b>membro do GODI – Grupo Operacional da Deficiência e Incapacidade</b> de Barcelos. Participa ativamente na comunidade tendo como finalidade <b>defender os direitos das pessoas com deficiência e/ou incapacidades</b>, promovendo a sua <b>inclusão social, melhorando as condições de vida destas pessoas</b>, eliminando <b>barreiras e preconceitos</b> ainda existentes em relação à deficiência e incapacidades.</li> <li>• O CSVH estabelece <b>parcerias com outras instituições / organismos</b> com o intuito de <b>partilhar experiências e boas práticas de inclusão</b> de pessoas com deficiências, nomeadamente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ APPDI – o CSVH é membro aderente da Carta da Diversidade abril 2023</li> <li>✓ AIREV - Associação Para A Integração e Reabilitação Social de Crianças e Jovens Deficientes de Vizela</li> <li>✓ ASSIS - Associação de Solidariedade Social, Integração e Saúde do Norte, IPSS</li> <li>✓ APAC - Associação de Pais e Amigos de Crianças</li> <li>✓ APCB - Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral</li> <li>✓ Valoriza - Associação de Desenvolvimento Local</li> <li>✓ Centro Social e Paroquial de Souto</li> </ul> </li> <li>• Todas as comunicações e publicações internas e externas do CSVH são inclusivas, refletindo a realidade diversa da instituição, sendo que cada responsável é sensibilizado para não utilizar qualquer tipo de linguagem discriminatória.</li> <li>• O site institucional do CSVH está construído de forma a evitar / minimizar as barreiras de acessibilidade digital – <a href="http://www.csvh.pt">www.csvh.pt</a></li> <li>• Entendendo o significado dessas ferramentas, o <b>CSVH está comprometido em revisar de forma periódica toda a sua comunicação interna e externa</b> para garantir que seja inclusiva e acessível em todos os seus formatos. Dispõe também de <b>assessoria de empresa de Marketing Digital</b> que garante a conformidade da comunicação externa.</li> </ul>	<p>Direção Direção de Serviços</p>
---	--

### 3. RESPONSABILIDADES

A **revisão e atualizações da política de DEI é trienal** e é da responsabilidade do **Gestor da Qualidade / Gabinete da Qualidade de Vida, Bem-Estar e Felicidade**

O desenvolvimento de um **plano estratégico** é efetuado com periodicidade **trienal** para assegurar a aplicação da política de DEI.

Assegurar que esta política tenha o total comprometimento de todos os níveis da organização, principalmente da equipe executiva.

### 4. ÂMBITO

Esta **Política é aplicável** pelo Centro Social do Vale do Homem, em **todas as suas atividades e estruturas**.

Para além de ser **aplicável a todos os estagiários, Colaboradores**, incluindo **Membros dos Órgãos Sociais** do CSVH, esta Política aplica-se a **Fornecedores, Prestadores de Serviços, Organizações Institucionais, Clientes e outras Partes Interessadas** que, direta e/ou indiretamente, estejam envolvidos na atividade da instituição.



**CSVH + IN**