



Política de Diversidade e Inclusão

A nossa política

A SATA desenvolve uma cultura empresarial em consonância com o mundo que nos rodeia, pelo que reconhecemos e respeitamos a singularidade dos demais. Queremos integrar e mobilizar estas diferenças criando um ambiente de trabalho que promova a justiça e a igualdade, condições laborais essenciais para um verdadeiro desenvolvimento e valorização profissional. Comprometemo-nos, assim, a seguir um princípio de tolerância zero à discriminação e desigualdade e, por conseguinte, de promoção da diversidade em todas as suas formas: género, nacionalidade, origem social, educação, percurso profissional, diversidade geracional ou incapacitação.

Sabemos que reunir pessoas com perfis, conhecimentos e áreas curriculares diversas, com culturas, género e idades diferentes, enriquece a Empresa, estimula a criatividade e a inovação, contribui para o fortalecimento do potencial humano e para uma maior qualidade nos processos de tomada de decisão, estimulando assim a criação de valor para todos os stakeholders

Pretendemos ser uma Empresa que cultiva e cria nas pessoas um sentido de pertença, onde a nossa cultura de inclusão incentiva a inovação e o desempenho, potenciando oportunidades de negócio, de confiança e de garantido sucesso que possa ser admirado e apoiado por toda a comunidade.

A finalidade desta Política é alcançar um ambiente empresarial favorável que facilite a igualdade de oportunidades, a não discriminação, a diversidade e inclusão dos colaboradores, apostando num modelo de gestão de pessoas comprometidas com a excelência profissional, seguindo as melhores práticas internacionais, incluindo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”) aprovados pela Organização das Nações Unidas.

A presente política assume natureza corporativa e estabelece os princípios e procedimentos aplicáveis a todas as sociedades do Grupo SATA, designadamente a SATA Holding, S.A., a SATA Air Açores – Sociedade Açoriana de Transportes Aéreos, S.A., a SATA Internacional – Azores Airlines, S.A., a SATA Gestão de Aeródromos, S.A. e a SATA Handling, S.A., sendo de cumprimento obrigatório por todos os destinatários abrangidos pelo respetivo âmbito de aplicação.

Âmbito

A Política aplica-se a todos os colaboradores do Grupo SATA, em todas as suas localizações geográficas, independentemente das práticas locais ou nível de desenvolvimento social e económico onde se encontrem inseridos.

Assumimos uma cultura corporativa de valorização das nossas pessoas, em que a inclusão e diversidade potenciam o aumento de talento e a qualidade da liderança, sendo por isso um fator diferenciado do nosso sucesso.

Diversidade e inclusão

Diversidade significa promover um ambiente de trabalho onde se potencia e valoriza as diferentes características, capacidades e valores de cada pessoa.

Inclusão assenta na eliminação da discriminação, promoção da meritocracia e potenciação da igualdade no acesso a oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, promovendo o talento, o bem-estar e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e, acima de tudo, garantir que todos são respeitados, ouvidos e envolvidos.

Acreditamos que a vivência de uma cultura de Diversidade e Inclusão torna as equipas da nossa Organização mais ricas e fortes.

Os nossos compromissos

Para a concretização dos objetivos e compromissos que corporizam a diversidade e promoção da inclusão, assumimos valores referenciais de atuação, os quais valorizam, estabelecem e fomentam os princípios que estão na base do desenvolvimento das nossas relações laborais:

- Implementar medidas de discriminação positiva e proibição de quaisquer formas de discriminação nomeadamente no que respeita à 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;
- Reconhecer que o contributo de pessoas de diferentes origens, raças ou etnias representam um fator de enriquecimento permanente e decisivo que devem ser preservados e promovidos;
- Considerar que certas limitações nas capacidades físicas e/ou intelectuais podem ser uma mais-valia para algumas tarefas e não um obstáculo ao desenvolvimento;
- Promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades para homens e mulheres na seleção e recrutamento, progressão na carreira, formação e remuneração, entre outros;
- Fomentar um sentimento de inclusão que garanta que todos os profissionais se considerem parte do projeto empresarial e reconheçam o seu papel na comunidade local, nacional e internacional.

- Promover a diversidade de experiências, capacidades e competências enquanto base de desenvolvimento da organização e incentivar todos os profissionais para que contribuam com os seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;
- Reconhecer a convivência de diferentes gerações como fonte de enriquecimento contínuo, pelas suas diversas capacidades e abordagens, tanto para os profissionais como para os diferentes negócios e áreas corporativas;
- Promover a diversidade académica e experiência profissional dos colaboradores com vista a assegurar uma melhor resposta às necessidades de um mercado exigente e em constante evolução;
- Assegurar que os processos de seleção e contratação se baseiem em critérios neutros e objetivos de mérito e competência, estabelecendo-se, paralelamente, ações específicas para promover a inclusão de grupos com menor acesso ao mercado de trabalho;
- Garantir que as decisões relativas à promoção profissional e ao desenvolvimento profissional, se baseiam em critérios equitativos, de forma a eliminar decisões prejudiciais à diversidade e promover a adequada inclusão de todos os grupos profissionais;
- Assegurar que a formação de cada colaborador é dotada de conhecimentos, competências e capacidades suficientes para o bom desenvolvimento do seu trabalho, prevendo ações específicas nos processos de formação e capacitação que promovam a aceitação da diversidade e a rejeição da discriminação;
- Incorporar nos programas de liderança comportamentos que favoreçam uma cultura baseada na diversidade, bem como uma estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o caráter plural e inclusivo da estratégia da Empresa;
- Incentivar o uso de linguagem inclusiva em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa, e erradicar, em qualquer caso, o uso de linguagem discriminatória;
- Garantir, em linha com a Política de Respeito aos Direitos Humanos, o direito de liberdade sindical positiva e negativa consagrado nas normas internacionais, a fim de preservar a opção de cada pessoa na relação com as organizações sindicais e na ação destas na defesa dos legítimos interesses dos representados;
- Preservar um ambiente livre de assédio moral e sexual no trabalho, principalmente aqueles cuja intenção ou fundamento seja, a discriminação direta ou indireta, garantindo a existência de canais de denúncia ágeis e eficazes.

Os nossos responsáveis

Os nossos líderes são a base para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e devem assumir o papel de principais Embaixadores numa cultura de Diversidade e Inclusão, assegurando a transmissão destes valores às suas equipas. É igualmente nosso compromisso desenvolver uma liderança que potencie uma cultura organizacional assente baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e na valorização dos talentos e das diferenças individuais de todos os nossos colaboradores a todos os níveis hierárquicos.

Pretendemos continuar a capacitar e a formar a nossa liderança para que demonstrem um comportamento ativo de promoção do respeito, do desenvolvimento e do desenvolvimento de talentos e que representem a pluralidade, sendo por isso protagonistas na promoção da Diversidade e Inclusão.

Declaração final

Como manifestação do seu empenho a SATA compromete-se a desenvolver um ambiente de trabalho Diverso e Inclusivo, valorizando as características, as competências e o talento de cada pessoa, promovendo 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.

Aprovação e Revisões

A presente Política, após cada aprovação de revisão e/ou edição, é disponibilizada online no MySATA.

Aprovação	Data da Aprovação pelo CA	Assinatura
01	Setembro de 2022	CA
02	Julho de 2026	CA