

<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Versão</b>	<b>Publicação</b>
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

## Sumário

<b>1. Objetivo</b>	<b>3</b>
<b>2. Alcance</b>	<b>3</b>
<b>3. Definições</b>	<b>3</b>
3.1. <i>Acessibilidade</i>	3
3.2. <i>Adaptações razoáveis</i>	3
3.3. <i>Capacitismo</i>	3
3.4. <i>Direitos Humanos</i>	3
3.5. <i>Discriminação</i>	4
3.6. <i>Diversidade</i>	4
3.7. <i>Equidade</i>	4
3.8. <i>Estereótipo</i>	4
3.9. <i>Colaboradores da COBRAPE</i>	4
3.10. <i>Etnia</i>	5
3.11. <i>Expressão de Gênero</i>	5
3.12. <i>Grupos de Afinidade</i>	5
3.13. <i>Grupos Minoritários</i>	5
3.14. <i>Homofobia</i>	5
3.15. <i>Identidade de gênero</i>	5
3.16. <i>Inclusão</i>	5
3.17. <i>LGBTQIA+</i>	6
3.18. <i>Minorias</i>	6
3.19. <i>Nome Social</i>	6
3.20. <i>Orientação Sexual</i>	6
3.21. <i>Pessoas com Deficiência</i>	6
3.22. <i>Preconceito</i>	6
3.23. <i>Raça</i>	6
3.24. <i>Racismo</i>	7
3.25. <i>Representatividade</i>	7
3.26. <i>Stakeholders</i>	7
3.27. <i>Viés Inconsciente</i>	7
<b>4. Compromisso</b>	<b>7</b>
<b>5. Diretrizes Gerais</b>	<b>8</b>
<b>6. Diretrizes Específicas</b>	<b>8</b>
6.1. <i>Papel da Gerência de Recursos Humanos</i>	8



<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Versão</b>	<b>Publicação</b>
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

6.2. *Papel da Liderança*..... 8

6.3. *Papel dos Colaboradores* ..... 9

**7. Violações e Penalidades** ..... **9**

**8. Vigência**..... **9**

**9. Disposições Finais** ..... **10**

**10. Atualizações**..... **10**

**11. Referencial Normativo**..... **10**

Código	Título	Versão	Publicação
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

## 1. Objetivo

Esta política tem por objetivo estabelecer diretrizes e compromissos para que a atuação da Cobrape seja pautada pelo respeito, inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural no desenvolvimento de todas as suas atividades

## 2. Alcance

Esta Política se aplica a todos os administradores, membros de comitês e colaboradores, independentemente de hierarquia e função exercidas, ressalvados os limites e alçadas nela detalhados.

## 3. Definições

### 3.1. Acessibilidade

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

### 3.2. Adaptações razoáveis

Adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

### 3.3. Capacitismo

Discriminação e preconceito social contra pessoas com alguma deficiência. Em sociedades capacitistas, a ausência de qualquer deficiência é vista como o normal, e pessoas com alguma deficiência são entendidas como exceções; a deficiência é vista como algo a ser superado ou corrigido, se possível por intervenção médica; um exemplo de postura capacitista é dirigir-se ao acompanhante de uma pessoa com deficiência física em vez de dirigir-se diretamente à própria pessoa.

### 3.4. Direitos Humanos

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.

Código	Título	Versão	Publicação
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

### 3.5. *Discriminação*

Pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características.

### 3.6. *Diversidade*

A diversidade envolve aspectos como gênero, idade, deficiência, raça/cor, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, nacionalidade, naturalidade, classe social, formação educacional, condição física, desenvolvimento intelectual, estilos de vida, experiência, histórias dos indivíduos, perspectivas, conhecimentos, atitudes, habilidades, entre tantos outros que tornam cada pessoa única. Mais do que apenas garantir a expressão das singularidades das pessoas, a valorização da diversidade envolve a busca permanente pela cooperação e por soluções que interessem a todos, em todos os lugares. Não diz respeito apenas a alguns segmentos da sociedade, as chamadas minorias, mas é uma característica de toda a família humana.

### 3.7. *Equidade*

A equidade é a busca por igualdade através de processos e práticas que entendam que cada jornada é individual. A equidade entende que as pessoas não partem do mesmo lugar e que enquanto alguns começam com vantagens, outros começam com barreiras. Por isso, a equidade é a busca por equilibrar as dinâmicas de poder tentando alcançar justiça.

### 3.8. *Estereótipo*

Estereótipo é o conceito ou imagem preconcebida, padronizada e generalizada pelo senso comum sobre algo ou alguém. É utilizado especialmente para delinear e rotular distinções quanto a aparência (idade, cor da pele, tipo de vestimentas, uso de acessórios etc.), naturalidade (região ou país de origem) e comportamento (religião, cultura, crença, nível educacional etc.).

### 3.9. *Colaboradores da COBRAPE*

Colaborador – para efeito desta Política, engloba o colaborador próprio e o colaborador terceiro.

Colaborador Próprio – refere-se a toda pessoa física, no Brasil ou no exterior, que tenha vínculo empregatício com a COBRAPE.

Colaborador Terceiro – (i) toda pessoa física ou jurídica, no Brasil ou no exterior, que preste serviços mediante contrato firmado com empresa interposta (prestador de serviço terceirizado); e, (ii) toda

<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Versão</b>	<b>Publicação</b>
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

pessoa, física ou jurídica, com quem a COBRAPE mantenha qualquer forma de associação comercial ou consórcio para a prestação de serviços ao poder público e setor privado.

### **3.10. *Etnia***

É um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, da mesma língua e/ou têm origem na mesma região geográfica.

### **3.11. *Expressão de Gênero***

É o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

### **3.12. *Grupos de Afinidade***

Grupo, cultura ou comunidade com a qual um indivíduo se identifica ou com que compartilha algum sentimento de pertencimento.

### **3.13. *Grupos Minoritários***

São grupos sociais historicamente excluídos do processo de garantia dos direitos básicos, por questões étnicas, de origem, por questões financeiras e por questões de gênero e sexualidade. Também podem entrar no conceito pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social, como idosos e portadores de necessidades especiais. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, maiorias, quantitativamente.

### **3.14. *Homofobia***

Aversão, ódio, atitudes e sentimentos negativos a pessoas homossexuais.

### **3.15. *Identidade de gênero***

Refere-se à experiência de uma pessoa com o seu próprio gênero. Os indivíduos podem ser cis, quando possuem alinhamento de identidade de gênero com o sexo que lhes foi designado no momento de seu nascimento, ou trans, quando possuem uma identidade de gênero diferente do sexo que lhes foi atribuído. A identidade de gênero é diferente de orientação sexual.

### **3.16. *Inclusão***

Inserção de populações que, por questões históricas e sociais, foram excluídas do processo de garantia dos direitos básicos.

É o conjunto de atitudes e práticas cotidianas que favorecem a interação entre todas as pessoas em um clima de respeito, diálogo e cooperação. Diversidade e inclusão têm por base a identidade da

<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Versão</b>	<b>Publicação</b>
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

organização, sua missão e seus valores, bem como as leis da sociedade, os princípios universais dos direitos humanos, norteados e estabelecendo limites para a conduta de todos.

### 3.17. *LGBTQIA+*

Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais e assexuais. O símbolo + foi acrescentado à sigla LGBTI para abranger outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, como pansexuais (P) e não-binários (N).

### 3.18. *Minorias*

Grupos de pessoas de determinada sociedade que têm pouco ou nenhum acesso ao poder social, econômico, político ou religioso.

### 3.19. *Nome Social*

É aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

### 3.20. *Orientação Sexual*

A orientação sexual se refere à atração física, romântica e/ou emocional de uma pessoa em relação a outra. Todos possuem uma orientação sexual, que faz parte de sua identidade. A orientação sexual pode ser heterossexual, homossexual, bissexual e assexual. As pessoas heterossexuais se atraem por indivíduos de um sexo diferente do seu, as homossexuais se atraem por indivíduos que são do mesmo sexo. Pessoas bissexuais podem se atrair por indivíduos do mesmo sexo ou de sexo diferente. Pessoas assexuais não sentem atração sexual por outra pessoa. A orientação sexual não está relacionada à identidade de gênero ou às características sexuais.

### 3.21. *Pessoas com Deficiência*

São aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

### 3.22. *Preconceito*

Opinião, ideia ou sentimento preconcebido sobre algo ou alguém sem exame crítico ou objetivo.

### 3.23. *Raça*

É uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações

Código	Título	Versão	Publicação
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, a raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

#### 3.24. *Racismo*

São práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra. Estas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político.

#### 3.25. *Representatividade*

Significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.

#### 3.26. *Stakeholders*

Clientes, fornecedores, prestadores de serviços, investidores, parceiros, comunidades, governo, sociedade civil e organizações não governamentais

#### 3.27. *Viés Inconsciente*

Associações implícitas, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem as histórias pessoais que trazemos para a situação. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados ou sem considerar o impacto do nosso histórico e valores pessoais sobre esse julgamento.

### 4. **Compromisso**

A COBRAPE está comprometida em inibir todas as formas de discriminação, promover a valorização da diversidade e da cultura de equidade e inclusão por meio de:

- Divulgação e formalização de seu compromisso para toda a empresa: liderança, demais níveis profissionais e rede de stakeholders;
- Sensibilização e capacitação da liderança e demais níveis profissionais, com objetivo de eliminar estereótipos, vieses inconscientes e discriminação;
- Diversificação das fontes de recrutamento e seleção, visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social;
- Promoção e apresentação pública de seu compromisso na interação constante com clientes, fornecedores, órgãos públicos, sindicatos e demais stakeholders da sua cadeia de valor; e,

Código	Título	Versão	Publicação
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

## 5. Diretrizes Gerais

Para valorizar a diversidade e promover a inclusão, a Cobrape envidará esforços para:

- Promover um ambiente de respeito a todos: reconhecendo e valorizando as individualidades dos colaboradores e assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial;
- Construir um ambiente de confiança: garantindo um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade de serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa por meio do diálogo aberto e transparente;
- Estabelecer processos livres de preconceitos: tratando todos de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade, crenças políticas etc., inclusive aprimorando suas normas e processos internos de recrutamento, demissão e promoção; e,
- Respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho.

## 6. Diretrizes Específicas

### 6.1. *Papel da Gerência de Recursos Humanos*

- Implementar um modelo de gestão de diversidade e inclusão através do planejamento de ações voltadas às necessidades e perfil da empresa;
- Administrar o cumprimento da Lei no que diz respeito às cotas de incentivo à diversidade e inclusão;
- Promover a diversidade em todos os processos de recursos humanos, incluindo atração, seleção, recrutamento, remuneração, promoções, movimentações, capacitações e treinamentos.

### 6.2. *Papel da Liderança*

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos, portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora desta Política.

- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos;
- Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;

Código	Título	Versão	Publicação
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

- Conhecer seus próprios vieses inconscientes e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Acompanhar indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão;
- Cumprir as metas relacionadas à Diversidade e Inclusão; e,
- Reportar situações que envolvam a quebra desta Política.

### 6.3. *Papel dos Colaboradores*

Todos os colaboradores deverão aceitar e patrocinar a pluralidade em suas equipes, promovendo o respeito entre todos. Deverão, ainda, prezar pelo contínuo desenvolvimento das minorias, observando as suas necessidades e respeitando eventuais limitações.

Recomendações:

- Não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos devem ser tratados com igual respeito;
- Não fazer comentários sobre o corpo ou vestimentas dos colegas de trabalho;
- Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória; e,
- Ser inclusivo em sua comunicação.

## 7. **Violações e Penalidades**

É obrigação de todos os colaboradores da COBRAPE conhecer e entender o conteúdo desta Política, bem como observar as diretrizes e obedecer a todas as regras aqui previstas.

A COBRAPE está comprometida com o fiel cumprimento das normas estabelecidas nesta Política e promoverá o monitoramento constante da sua atividade empresarial e de todas e quaisquer condutas dos seus colaboradores. Nenhum colaborador dispõe de autoridade para solicitar ou praticar qualquer ação que viole esta Política.

Qualquer violação às normas e/ou orientações desta Política e da legislação resultará na aplicação de medidas previstas na Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias (POL 1600).

## 8. **Vigência**

Depois de aprovada pela Diretoria, esta Política passa a ter vigor na data da sua publicação.

<b>Código</b>	<b>Título</b>	<b>Versão</b>	<b>Publicação</b>
POL – 1900	PDI – Política de Diversidade e Inclusão	1	20/05/2024

## **9. Disposições Finais**

A aplicação desta Política deve sempre observar as disposições dos documentos que compõem o Programa de Compliance e Integridade da COBRAPE, tais como o Manual de Ética e Compliance, políticas vigentes e seus procedimentos.

Dúvidas sobre esta Política e a aplicação de suas determinações devem ser esclarecidas com os superiores hierárquicos, diretamente com as áreas corporativas envolvidas e/ou, com o Comitê de Ética e Compliance, por meio dos canais disponíveis.

## **10. Atualizações**

Esta Política será revisada e atualizada periodicamente, preferencialmente a cada 12 meses ou, a qualquer tempo, em razão de circunstâncias que demandem tal providência, a critério da Gerência de Recursos Humanos, do Comitê de Ética e *Compliance* e/ou da Diretoria de Governança, devendo ser submetida a nova aprovação pela Diretoria caso ocorram alterações.

## **11. Referencial Normativo**

Manual de Ética e Compliance;

Política Antiassédio e Antidiscriminação;

Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias;

Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989;

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015;

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022;

Lei nº 14.611, de 13 de julho de 2023.