

1 – OBJETIVO GERAL

Estabelecer diretrizes, normas e procedimentos para orientar colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, e demais stakeholders da Columbia, sobre o valor e compromisso de respeito a diversidade e a inclusão, de modo a estabelecer uma relação ética pautada na dignidade e nos direitos humanos de todas as pessoas, com a finalidade de combater e erradicar o preconceito e a discriminação, adotando medidas que promovam a diversidade e inclusão, equidade, permanência, acolhimento, segurança, desenvolvimento, igualdade de acesso e oportunidades a todos os profissionais e potenciais colaboradores.

Visando criar um ambiente onde todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, se sintam valorizadas, respeitadas e integradas. Essa política busca promover a igualdade de oportunidades, o respeito mútuo e a participação ativa de todos os membros da organização, independentemente de sua origem étnica, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, entre outras características.

Esta política foi pensada considerando e respeitando a Declaração Universal de Direitos Humanos, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, a Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Diretrizes do Pacto Global, Lei nº 7.716/1989 - Lei CAÓ - Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência Nacional; Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha; Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência; Lei nº 13.718/2018 - Lei da Importunação Sexual; Decreto nº 8727/2016 - Decreto de Uso do Nome Social; Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

1.1 Objetivos específicos

Promover a Igualdade: Assegurar que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades, independentemente de suas características pessoais.

Criar um Ambiente de Respeito: Fomentar um ambiente onde todas as opiniões, perspectivas e experiências sejam valorizadas e respeitadas.

Estimular a Criatividade e Inovação: A diversidade de ideias e perspectivas resulta em uma gama mais ampla de soluções e inovações.

Aumentar a Produtividade e Eficiência: Acreditamos que ambientes inclusivos e diversificados têm demonstrado aumentar a produtividade e a eficiência das equipes.

Reduzir Discriminação e Preconceito: Através da conscientização e da promoção de práticas inclusivas, é possível diminuir atitudes discriminatórias e preconceituosas.

Atrair e Reter Talentos: Ambientes inclusivos são mais atrativos para pessoas talentosas e diversificadas, o que pode aumentar a retenção de colaboradores e contribuir para a formação de equipes mais capacitadas.

Cumprir Responsabilidades Éticas e Legais: Respeitar leis e regulamentos que exigem a igualdade de tratamento e oportunidades para todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais.

Contribuir para a Equidade Social: Ao promover a diversidade e inclusão, as organizações podem desempenhar um papel positivo na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

2 – ÁREA RESPONSÁVEL: Diretoria Administrativa e Financeira; Área de Pessoas e Cultura.

3 – ÁREAS ENVOLVIDAS: Esta política se aplica a todas as áreas e unidades da Columbia Integração.

4 – CONCEITOS

4.1 Comportamentos

- **Assédio Moral:** Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções.
- **Assédio sexual:** Consiste no fato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
- **Capacitismo:** Trata-se de comportamentos preconceituosos que hierarquizam as pessoas com deficiência em função da adequação dos seus corpos a um ideal de perfeição e capacidade funcional. Com base no capacitismo discriminam-se as pessoas com deficiência.
- **Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.
- **Etarismo:** É o preconceito em relação à velhice e às pessoas mais velhas, também chamado de idadeísmo, etarismo ou ageísmo.
- **Feminismo:** É um movimento social e político que busca conquistar o acesso a direitos iguais entre os gêneros, políticos, sociais e econômicos. Uma luta pela

ressignificação do papel da mulher na sociedade e pela sua emancipação e autonomia.

- **LGBTQIA+fobia:** Pode ser definida como o medo, aversão, fenômenos de intolerância ou ódio irracional a todas as pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferente dos padrões heteronormativos.
- **Machismo:** É a ideia de que existem diferenças entre homens e mulheres, que fazem deles grupos de pessoas totalmente distintas, sendo os homens superiores. Dentro dessa ideia, homens seriam racionais, inteligentes, fortes, objetivos, sempre prontos ao ato sexual e as mulheres, fracas ou delicadas, emotivas, incapazes de racionalidade, subjetivas e não interessadas em sexo. Essa crença na superioridade masculina é responsável por grandes desigualdades de direitos entre os gêneros.
- **Preconceito:** Preconceito é o julgamento que fazemos sobre uma pessoa, sem conhecê-la, diante de alguma característica que esta possua. É uma crença ou ideia preconcebida que temos sobre alguém, a partir de rótulos atribuídos socialmente.
- **Racismo:** Forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

4.2 Gênero e Sexualidade

- **Aliado(a):** Pessoas que, independentemente da orientação sexual, ou identidade de gênero, tomam ação para promover os direitos e a inclusão LGBTQIA+ e outros grupos.
- **Assexual:** Pessoas que não sentem nenhuma atração sexual, sejam pelo sexo/gênero oposto ou mesmo sexo/gênero.
- **Bissexual:** Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com ambos os sexos/gêneros.
- **Cis gênero:** Pessoas não trans, ou seja, se identificam, em todos os aspectos com o gênero atribuído ao nascer.
- **Gay:** Pessoa do gênero masculino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero masculino.
- **Gênero:** Termo formulado nos anos 1970, foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Embora a biologia separe a espécie humana

entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura.

- **Heterossexual:** Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do sexo/gênero oposto.
- **Identidade de gênero:** Forma como cada pessoa se percebe em relação ao gênero masculino, feminino, ou não binária.
- **Intersexo:** Pessoas que nascem com características sexuais, como órgãos reprodutivos ou padrões de cromossomas que não se encaixam na definição padrão masculino-feminino. Isto pode ser evidente no nascimento ou se desenvolver mais tarde. Uma pessoa intersexual pode se identificar como homem ou mulher, ou como nenhum dos dois.
- **Lésbica:** Pessoa do gênero feminino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero feminino.
- **Orientação sexual:** Inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração afetiva, sexual e emocional por pessoas de gênero diferente, ou do mesmo gênero.
- **Pansexual:** Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com outras pessoas, independente da sua identidade de gênero, orientação sexual, ou sexo biológico.
- **Queer:** Pessoas que tem sua expressão de gênero não restritas as normas sociais. São fluidas, ou seja, que não se identificam com o feminino ou masculino e transitam entre os “gêneros”.
- **Travesti:** Construção de gênero feminino, oposta ao sexo biológico, seguido de uma construção física de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade.
- **Transexual:** Pessoa que possui identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Pessoas transexuais podem ser homens ou mulheres, que procuram se adequar à identidade de gênero.

4.3 Cultura, Raça e Etnia

- **Etnia:** Refere-se ao âmbito cultural; um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas.
- **Intolerância Religiosa:** Advém do racismo religioso, trata-se de prática ilegal que atenta contra o direito de crença dos demais da população brasileira, se sustenta em uma lógica ideológica perversa do paradigma de uma violência benigna e repete-se em um ciclo vicioso se alimentado da ideologia racista e do discurso de ódio religioso.

- **Raça:** Categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele e tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

4.4 Pessoas com deficiência

- **PcD:** Sigla para referir-se a pessoas com deficiência. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

4.5 Gerações

- **Pessoa 50+:** A terminologia refere-se as pessoas com faixa etária de 50 anos ou mais, muitas vezes discriminadas pelo etarismo, ou seja, crença baseada na idade como algo associado a estar obsoleto, não ter vitalidade, produtividade ou na valorização apenas da juventude.

4.6 Conceitos Gerais

- **Ações afirmativas:** São políticas públicas ou de iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades raciais, entre outras, presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todos.
- **Direitos Humanos:** De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 também adota o princípio da dignidade humana, e afirma como objetivo fundamental, entre outros, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.
- **Diversidade:** É todo o espectro das diferenças humanas, que podem incluir características visíveis, como idade, sexo, deficiência e origem étnica, ou aspectos invisíveis, como status socioeconômico, civil e orientação sexual. (Relatório Gallup de 2018).
- **Equidade:** O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdades existentes entre os indivíduos para assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade.

5 – PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

5.1 Colaborador

Compete a todos os colaboradores e colaboradoras cumprirem estritamente a política de diversidade e inclusão.

1. Promover um ambiente livre de discriminação e preconceito, assegurando o respeito a todas as pessoas.
2. Repudiar veementemente e reportar imediatamente qualquer situação de preconceito, discriminação ou assédio, ao gestor(a) ou no canal confidencial Columbia.
3. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela empresa, bem como ser um promotor de diversidade e inclusão e da política aqui descrita.
4. Orientar suas ações conforme a presente política, código de conduta etc.

5.2 Líder

Compete aos líderes cumprir estritamente a política de diversidade e inclusão.

1. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela empresa, sobretudo os destinados a líderes, bem como repassar valores da diversidade e inclusão ao time sob sua gestão.
2. Assegurar que em seus processos seletivos, serão consideradas pessoas de diversos segmentos de diversidade, como gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas de faixa etária 50+, entre outros.
3. Incentivar o time sob sua gestão a realizarem os cursos de diversidade e inclusão, participarem das palestras e a capacitações ofertados pela empresa.
4. Sempre que possível, fazer uma avaliação crítica sobre como está a diversidade em seu time, com atenção especial aos pilares priorizados pela empresa.
5. Acolher a colaboradora ou colaborador que relatar uma queixa de discriminação, preconceito ou assédio, com uma escuta atenta e sem julgamentos, tomar as medidas necessárias para apurar os fatos, cessar o ato, e se necessário reportar a área de Pessoas e Cultura.
6. Respeitar a linguagem inclusiva e aplicar as competências da liderança inclusiva, conforme as capacitações sobre Diversidade e Inclusão.
7. Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas.
8. Criar e proporcionar um ambiente de confiança e segurança psicológica e emocional para sua equipe.

5.3 Área de Pessoas e Cultura

Compete a área de pessoas e cultura estruturar e apoiar os projetos e as ações da empresa, alinhados com as melhores práticas e estratégias ESG, bem como, estabelecer as agendas, metas e prioridades, juntamente com a liderança.

1. Apoiar as demais áreas da empresa no que tange as ações e iniciativas de diversidade e inclusão.
2. Acompanhar os indicadores de diversidade e inclusão da Columbia.
3. Apoiar a construção e desenvolvimento de comunicações interna e externas para promover diversidade e inclusão, representatividade, linguagem inclusiva, evitando práticas de discriminação ou quaisquer ofensas.
4. Buscar parceiros, fornecedores e consultorias que possam apoiar as ações internas de diversidade e inclusão.
5. Desenvolver materiais de apoio, fazer curadoria de conteúdo, cartilhas, cursos, capacitações, palestras, e disponibilizar para todos os colaboradores e colaboradoras.
6. Apoiar na organização de eventos dos pilares de diversidade priorizados pela empresa, como palestras, lives, rodas de conversa, treinamentos, entre outros.
7. Estruturar a política de diversidade e inclusão.
8. Participar de fóruns de empresas, realizar benchmarks, e buscar atualização contínua acerca dos temas de diversidade e inclusão.
9. Trabalhar de forma multidisciplinar com as pautas de ESG, no que contemplarem os pilares de diversidade e inclusão, como se aliar a novos parceiros, fóruns, projetos sociais, compartilhar indicadores, agendas e ações transversais

6 – DESCRIÇÃO DO PROCESSO

Canal de denúncias Columbia

Com o objetivo de manter e promover um ambiente seguro e livre preconceitos, assédio e discriminação, o Canal Confidencial Columbia de denúncias é a principal ferramenta de reporte a denúncias que os colaboradores dispõem, tendo seu acesso e uso, facilitado e divulgado nos principais canais internos de comunicação.

Compliance compliance@columbiati.com.br

7 – DIVULGAÇÃO E DISPONIBILIZAÇÃO

A divulgação será para todos os colaboradores de forma ampla e irrestrita, também será disponibilizada publicamente nos sites institucionais. A divulgação será realizada por meio de disponibilização das Políticas, Normas e Procedimentos na plataforma interna de Pessoas e envio de e-mail, via Comunicação Interna, aos colaboradores.

8 – VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

Esta política passa a ter vigência a partir da data de sua publicação. Devendo ser revisada e atualizada sempre que necessário. Desta forma, cabe aos gestores identificar a necessidade e realizar revisões, decorrente principalmente de alterações relevantes das atividades do processo ou atividade normatizada.