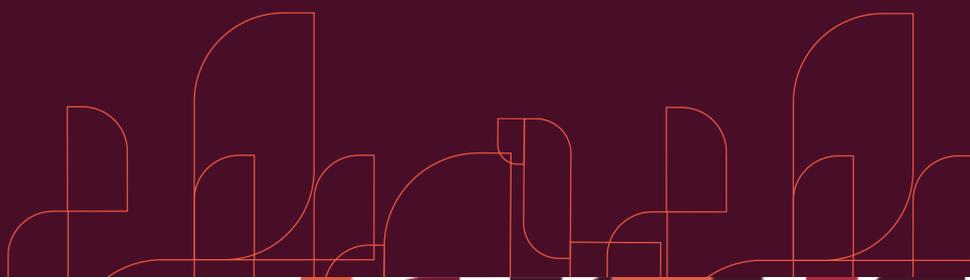




Política de Diversidade e Inclusão.

DIE&P

 hcosta



Histórico de atualização do documento

Versão	Responsável	Data
2.0	Marketing	01/01/2022
2.1	Marketing	01/01/2023
2.2	Marketing	01/01/2025
2.3	DIE&P (Diversidade & Inclusão)	30/06/2025

1. **Elaboração e aprovação**

A Política de Diversidade e Inclusão foi desenvolvida pela área de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento (DIE&P). A assinatura do presente documento se dá a partir da aprovação da representante da Alta Liderança, a CEO Luciana Razeira, e da representante da área de Diversidade, Igualdade, Equidade & Pertencimento, a Head de Gente e Cultura, Gabriele Cristina Bizarro Nascimento.



2. Sumário

Histórico de atualização do documento	2
1. Elaboração e aprovação	3
2. Sumário	4
3. Objetivo	5
4. Abrangência	5
5. Diretrizes Gerais	5
5.2 Políticas	6
5.3 Compromisso com a Diversidade e Inclusão	7
5.4 Iniciativas	8
6. Diretrizes específicas	8
6.2 Oportunidades igualitárias	9
6.3 Relacionamento com os clientes	9
7. Linguagem e comunicação inclusiva	10
8. Comitê de Diversidade e Inclusão - Vozes	10
8.1 Objetivo	10
8.2 Atuação	11
9. Programas e ações de DIE&P	11
9.1 Equidade Étnico-Racial	12
9.2 Gênero (Mulheres)	13
9.3 Pessoas com Deficiência (PCD)	14
9.4 LGBTQIAPN+	15
9.5 Gerações (50+)	18
9.6 Jovens Potências	Erro! Indicador não definido.
9.7 Primeira Infância (Pais e Mães)	18
10. Penalidades	19
11. Considerações	20



3. **Objetivo**

A política de Diversidade e Inclusão empregue na HCosta possui comprovação a partir das suas diretrizes (gerais e específicas), o qual incentiva e gerencia esforços correlacionados a temática de diversidade e inclusão de forma institucionalizada. O objetivo geral que permeia a política segue o posicionamento e a cultura organizacional pautada em cada indivíduo de diferentes marcadores sociais aos quais mantemos contato direto na cultura da empresa. Quando somadas em um ambiente diverso, plural e inclusivo, constrói-se um ambiente que fomenta e promove um ambiente saudável, respeitoso, seguro e mais propício ao crescimento. A proposta de DIE&P para a HCosta é construir uma cultura aberta a inclusão da diversidade com base em educação corporativa, ações de comunicação interna e parcerias com a comunidade. Os objetivos específicos voltados a todos os stakeholders (colaboradores, comunidade, parceiros, fornecedores, etc) são: informar a respeito, educar pessoas, construir um espaço inclusivo e conectar pessoas.

4. **Abrangência**

Este documento abrange todas as relações firmadas com a HCosta, e aplica-se a todos(as) os(as) suas relações de negócios e empresas/instituições coligadas. Destaca-se em especial os públicos estratégicos/ stakeholders: fornecedores, prestadores de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros da empresa.

5. **Diretrizes Gerais**

5.1 **Contextualização**

A diversidade e inclusão nas organizações tem sido uma preocupação constante das empresas comprometidas com o desenvolvimento de seus talentos, construção de um espaço inclusivo e com compromisso de Empresa Cidadã. Assim, esta política é regida por princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas), que garantem direitos fundamentais e inerentes a todos os indivíduos, independente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição humana.

Acreditamos que uma equipe com características distintas é essencial para o negócio, sendo indispensável no esforço pela representatividade inserida no ambiente corporativo. Inferimos que é responsabilidade de todos que se relacionam de forma direta ou indireta com a nossa organização, a promoção do cumprimento desta política que segue com procedimento e responsabilidade de promover um ambiente de trabalho muito mais inclusivo, adaptável e acolhedor.

Diante disso, a HCosta está comprometida com a comunicação interna de seus funcionários para que todos estejam capacitados, engajados e com uma comunicação transparente no que se diz a pauta de Diversidade & Inclusão. Além disso, garantimos e promovemos boas práticas de inclusão de maneiras diversas, considerando os pontos a seguir:

- Garantia de local de trabalho seguro, saudável e acolhedor;
- Adoção de medidas disciplinares em casos de práticas discriminatórias;
- Facilidade no acesso a mecanismos para objeção referente ao Código de Ética;
- Campanhas e ações educativas, como letramentos e sensibilizações voltados ao tema;
- Promoção de cartilhas físicas e digitais voltadas ao respeito a diferentes marcadores sociais;
- Contato próximo com entidades e instituições municipais que promovam a inclusão de pessoas;
- Execução de programas que visem o acesso ao desenvolvimento pessoal/profissional;
- Desenvolvimento de práticas que apresentem conhecimento e troca sobre saúde mental, combate a discriminação, perspectivas de diversidade e núcleos de apoio.

5.2 Políticas

Na HCosta, a diversidade e inclusão são competências fundamentais para todos, levando a diversidade, muito além da conformidade. Nosso objetivo é que nosso ambiente corporativo tenha como reflexo uma cultura na qual o respeito e a valorização de todas as pessoas sejam o padrão, e que cada funcionário possa se sentir completamente à vontade no trabalho. Diante disso, temos como meta diária, criar um ambiente de trabalho inclusivo, caracterizado por dignidade e respeito, que possibilite que cada funcionário atenda ao mercado de trabalho global e contribua para o sucesso e crescimento coletivo.

A partir disso, podemos definir diversidade como as diferenças que tornam as pessoas únicas, incluindo idade, identificação de gênero, etnia, orientação sexual e religião, por exemplo. E o termo Inclusão, sendo, a forma como aproveitamos essas diferenças para criar uma empresa genuína e ampliar as oportunidades dos nossos negócios.

Entendemos que a diversidade e inclusão não é assistencialismo, caridade ou estabelecimento de uma empresa politicamente correta, e sim a busca pela evolução e dinamismo, a fim de integrar diferentes culturas, visões de mundo e trajetórias diferentes, e ainda assegurar uma equipe preparada para oferecer uma organização com uma gama de possibilidades de novos conhecimentos. A política, para além de pautar as atividades da empresa e direcionar situações alinhadas e não alinhadas aos valores da empresa, nos apresenta o processo contínuo de integração em uma cultura inclusiva.

Destacamos alguns benefícios de uma empresa Diversa e Inclusiva:

- **Atratividade:** a empresa se torna mais atrativa para diversos profissionais, inclusive para a nova geração, que tem expectativas bastante diferentes em relação ao mundo do trabalho.

- **Inovação e Criatividade:** uma empresa que possui um time diverso, ganha uma capacidade maior de leitura da sociedade, é capaz de se antecipar a desafios e demandas, de se comunicar bem e, portanto, ganha potencial de inovação e criatividade.
- **Aumento da produtividade:** o uso de diferentes pontos de vista e perspectivas permitem que sua empresa trabalhe de maneira mais inteligente. Quanto mais diversificada, mais soluções e, portanto, maior produtividade da equipe, maior engajamento e maior dedicação no trabalho, que vai além das responsabilidades básicas do colaborador.
- **Impacto social:** o principal ponto é o impacto e propósito gerados. A empresa torna-se ativa na luta contra a desigualdade e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, impactando socialmente e economicamente em diversos grupos.
- **Redução do turnover:** maior diversidade nas empresas ajuda os colaboradores a se sentirem incluídos, derrubando barreiras e reduzindo o medo da rejeição, seja pelo perfil, seja pelas ideias expressas. Esse cenário causa sentimento de pertencimento e faz com que os colaboradores se sintam mais à vontade.
- **Redução de conflitos:** Em um ambiente diverso, a redução de conflitos chega a até 50%, segundo. Isso se dá pelo alto engajamento gerado nos funcionários, maior respeito às diferenças e uma maior integração e inclusão entre as equipes.
- **Aumento da receita:** segundo a consultoria McKinsey, empresas com diversidade racial e étnica são 35% mais propensas a ter retornos financeiros acima da média. Ou seja, a diversidade é um fator estratégico para gerar lucratividade.

5.3 Compromisso com a Diversidade e Inclusão

O compromisso com a Diversidade e Inclusão sempre estiveram presentes nos 30 anos de atuação da Empresa HCosta, a vista disso, houve a definição de cinco marcadores sociais prioritários para o fortalecimento de todas as condutas e normas acerca da garantia dos direitos, respeito, valorização e equidade de todos(as):

1. Inclusão e desenvolvimento de PCD (Pessoas com Deficiência);
2. Diversidade etária (Gerações);
3. Equidade de gêneros;
4. Equidade étnico-racial;
5. Respeito aos direitos LGBTQIAPN+.

5.4 Iniciativas

Preventivamente, a HCosta realiza campanhas e ações educativas, como letramentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relevantes. Perante o exposto, estimulamos a diversidade e a inclusão desenvolvendo nossos líderes, potencializando o envolvimento, atraindo, retendo talentos e ampliando a consciência de marca, além de envolver os funcionários de diferentes perfis e culturas.

Para isso, temos como meta o reconhecimento como uma empresa que:

- Os líderes adotam diversidade e inclusão como vantagens operacionais;
- Os funcionários se sentem valorizados, estando assim ativamente envolvidos e tratados com dignidade e respeito;
- Já os clientes valorizam nossa abordagem inclusiva para oferecer uma boa prestação de serviços.

A HCosta está comprometida em:

- Promover a diversidade e inclusão dentro da empresa;
- Desenvolver a Gestão de pessoas orientada para diversidade e inclusão;
- Fazer com que todos os colaboradores se sintam acolhidos e respeitados;
- Alinhar diversidade e inclusão com a estratégia de negócio.
- Escolher as estratégias mais adequadas em um processo de recrutamento e seleção.

Com base nas premissas citadas, a HCosta considera que:

- Além de favorecer a troca de experiências entre diferentes tipos de profissionais, a diversidade nas empresas é importante para promover um ambiente de trabalho mais saudável;
- Promover um cenário onde os assuntos como, acessibilidade, empoderamento e diversidade sejam questões fomentadas dentro e fora da organização;
- O respeito é valor indiscutível e deve ser a base de todos os relacionamentos e negócios.

6. Diretrizes específicas

6.1 Papel da liderança

A política de inclusão é primordial na cultura organizacional. Na HCosta, a construção desse caminho começa na liderança, que é atribuição essencial para que a inclusão seja multiplicadora.



Na nossa organização, trabalha-se com a formação de líderes em todas as áreas, de forma a não se reproduzir estereótipos e condutas discriminatórias.

Dessa forma, são esperados como valores e práticas de liderança:

- Ter posicionamento proativo ao presenciar condutas e atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes para resolução dos conflitos;
- Desenvolver a escuta ativa, valorizando opiniões diversas, independente de relações hierárquicas;
- Pesquisar a respeito das várias possibilidades de solução de conflitos e trabalhar para minimizá-los, com decisões diárias em conformidade com os valores da empresa;
- Colaborar para a criação de um ambiente de segurança psicológica para toda a equipe;
- Realizar a comunicação proativa, assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times baseados na diversidade;
- Acompanhar indicadores relacionados à diversidade e inclusão, buscando fontes confiáveis;
- Cumprir todas as metas relacionadas à diversidade e inclusão;
- Acionar o Canal de Ouvidoria em situações que envolvam a quebra desta Política ou do Código de Ética.

6.2 Oportunidades igualitárias

Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos (as), com atenção aos grupos minoritários, a HCosta estabeleceu prioridades estratégicas, a saber:

- Ambiente de trabalho: promoção de campanhas e ações educativas para o combate à discriminação e erradicação de comportamentos não aceitáveis;
- Acessibilidade para pessoas com deficiência: a HCosta garante às pessoas com deficiência o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira;
- Salário: evolução de políticas e processos para garantir equidade salarial para todos (as);
- Atração e seleção: revisão de processos para reduzir incidência dos vieses inconscientes;
- Desenvolvimento e sucessão: fortalecimento de ações específicas para marcadores sociais pouco representados em cargos de liderança;
- Treinamentos: inserção de conteúdos sobre Diversidade e gestão de diferentes perfis profissionais em todos os programas educacionais.

6.3 Relacionamento com os clientes

O relacionamento com clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva na HCosta, pois por meio dessa comunicação, temos a oportunidade de fortalecer e demonstrar, na prática, o nosso posicionamento em Diversidade e Inclusão. Todos (as) os (as) clientes devem cumprir as leis e os regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética. Além disso, em nossos letramentos internos possuímos instruções voltadas a comunicação com clientes pela ótica do respeito e adaptações na comunicação.

7. Linguagem e comunicação inclusiva

É responsabilidade de todos (as) os (as) envolvidos (as) com as ações de comunicação (interna e externa) zelar pela produção, validação e divulgação de conteúdos livres de discriminação. O cuidado minucioso de toda linguagem e comunicação inclusiva é derivada na preocupação de fatores, como:

- **Acessibilidade:** é preciso que a comunicação seja acessível a pessoas com deficiência;
- **Representatividade:** é preciso que o layout e as fotos escolhidas representem a pluralidade da sociedade e que não reproduzam estereótipos na representação de pessoas negras, mulheres e outros públicos;
- **Linguagem clara e sem barreiras:** é preciso que a comunicação seja assertiva e compreensível para todos os níveis hierárquicos, além de pessoas com baixo grau de escolaridade.

8. Comitê de Diversidade e Inclusão - Vozes

O Comitê de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento Vozes da HCosta foi criado em outubro de 2023 e está diretamente vinculado à Head de Gente, Cultura & Marketing e a Diretoria da empresa. O Comitê tem a finalidade de regulamentar e implementar a Política de Diversidade e Inclusão, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Sua formação é composta por membros/colaboradores que se conectam diretamente com os diversos marcadores sociais representados na organização, garantindo uma representatividade efetiva e participativa.

8.1 Objetivo

O comitê tem por objetivos:

- I. **Levantamento de pautas:** Oferecer assessoria à Diretoria e à área de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento (DIE&P) em relação ao desenvolvimento e à implementação de ações que promovam uma cultura inclusiva;
- II. **Apoio:** Fornecer conteúdos, ideias e opiniões através de seus membros, contribuindo para a efetivação das diretrizes estabelecidas pela Política de Diversidade e Inclusão;
- III. **Canal de Comunicação:** Servir como um dos principais canais para receber sugestões,

opiniões e para o acolhimento relacionado a atos de discriminação ou desrespeito, promovendo um ambiente seguro e acolhedor. Além de propagar dentro da empresa, através das atuações dos membros, os comunicados e compreensões desenvolvidas em reuniões.

8.2 Atuação

O Comitê é composto por membros da liderança estratégica (Superintendência de Gente & Gestão e Head de Gente e Cultura), representantes dos marcadores sociais (PCD, Gerações 50+, Gênero - Mulher, Étnico-Racial, LGBTQIAPN+), sendo no máximo 4 membros por marcador social, e voluntários que se inscreveram ou fazem parte dos núcleos de apoio (“âncoras”). Os encontros de grupos de apoio serão mensais e definidos previamente quanto a temática (marcador social) para a abertura de inscrições dos participantes e convocação dos âncoras. O controle das reuniões será realizado mediante atas documentadas sob a responsabilidade de um dos membros, definido previamente, além de um controle de presenças preenchido por todos no início de cada encontro. A atuação dos membros não enseja qualquer remuneração adicional ou garantia de estabilidade na empresa.



9. Programas e ações de DIE&P

A agenda de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento é desenvolvida em formato anual de modo a contemplar ações voltadas a todos os marcadores sociais citados anteriormente: étnico-racial; LGBTQIAPN+; gênero (mulheres); pessoas com deficiência (PCD); gerações (50+). A partir da agenda temos programas e ações pontuais que percorrem a propostas de informar, educar, construir e conectar.

A HCosta adota um modelo de atuação segmentado por marcadores sociais prioritários, alinhados ao Comitê Vozes, às metas de diversidade da GPTW e às demandas internas levantadas via Censo e Pesquisas de Clima. As ações seguem o método CICE (Conectar, Informar, Construir e Educar) e são classificadas em três dimensões:

- P (Pequena): conteúdos para mídia interna/externa, posts rápidos, campanhas digitais.



- M (Média): palestras, encontros, cursos e letramentos.
- G (Grande): eventos institucionais, feiras, relatórios e cartilhas de impacto.

9.1 Equidade Étnico-Racial

Objetivo: Combater o racismo estrutural e promover a valorização da cultura negra, indígena e de outras etnias minorizadas.

Principais ações e programas:

- Cartilha Antirracismo (M) – Revisão e adaptação audiovisual com divulgação interna e externa de um material em modelo de cartilha física e digital com conteúdos voltados a práticas antirracistas.



- Discriminação Zero (G) – Ação voltada ao Mês de Combate a Discriminação Racial com práticas de letramento racial com lideranças, edição da ação “Vivências de Inclusão” que apresenta convidados especiais da comunidade que tragam reflexões acerca da pauta e palestras.



- Pílulas Inclusivas (P) – Conteúdos rápidos para as redes sociais com temas como as datas do Dia de Combate ao Racismo e Dia da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha.



9.2 Gênero (Mulheres)

Objetivo: Fortalecer a equidade de gênero, a prevenção à violência e o protagonismo feminino.

Principais ações e programas:

- Conexão Inclusiva: Proteja Elas (M) – Encontros com o Centro de Referência da Mulher para prevenção à violência contra a mulher e informações em relação aos canais de denúncia.





- Feira Delas (M) – Ação voltada ao incentivo ao empreendedorismo feminino com espaço cedido para a venda de produtos alimentícios, de artesanato e serviços.



- Clube da Luta (G) – Ação anual na semana da mulher com um conjunto de atividades voltadas as diferentes perspectivas da mulher como rodas de conversa sobre liderança feminina e jovens potências femininas, além de palestras e atividades de sensibilização.



9.3 Pessoas com Deficiência (PCD)

Objetivo: Reduzir barreiras, combater o capacitismo e ampliar oportunidades de trabalho.

Principais ações e programas:

- Processo Seletivo PCD (P) – Uma média de 20 candidatos triados mensalmente.



- Sensibilização (P) – Ações voltadas a visões de perspectivas da pessoa com deficiência a fim de gerar empatia e visão geral acerca de práticas de inclusão.



- Workshop de Carreiras PCD (M) – Desenvolvimento profissional e consultoria de boas práticas em seleção de talentos para pessoas com deficiência.



9.4 LGBTQIAPN+

Objetivo: Promover respeito à diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero.

Principais ações e programas:

- Semana do Orgulho (G) – Programação realizada no Mês do Orgulho (Junho) com atividades culturais, letramento para lideranças e vagas afirmativas administrativas e operacionais.



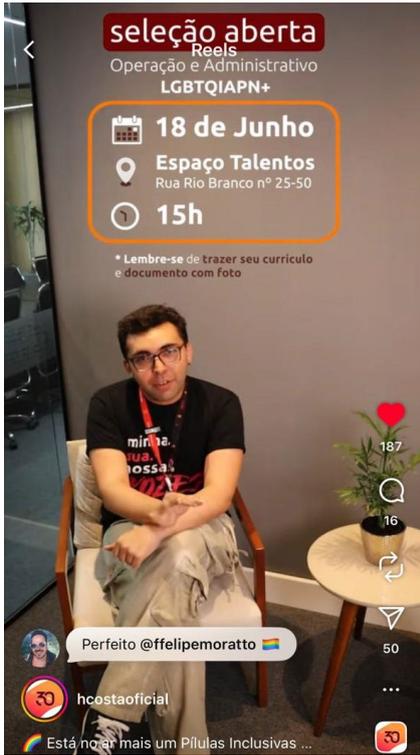


- Cartilha AntiLGBTfobia (M) – Conteúdo educativo sobre respeito e comunicação inclusiva em relação a comunidade LGBTQIAPN+.



- Nossa Identidade (P) – Apoio institucional para pessoas colaboradoras trans e travestis no processo de retificação de nome social em relação as burocracias com o apoio de um cartório e também o apoio financeiro.
- Pílulas Inclusivas (P) – Campanhas sobre datas de visibilidade (bissexual, lésbica, intersexo).





- Semana da Visibilidade Trans (M) – Conjunto de ações realizadas em Janeiro em celebração ao mês da visibilidade com Processo Seletivo Afirmativo, apoio jurídico para a comunidade, Núcleo de Apoio e conteúdos exclusivos.

SELEÇÃO ABERTA
VAGAS OPERACIONAIS
E ADMINISTRATIVAS
* PESSOAS TRANS

DATA: DIA 29/01 ÀS 17H

LOCAL: RUA RIO BRANCO
Nº 27-41 - UNIDADE INOVAÇÃO

*Vaga também destinada a
pessoas com deficiência (PCD)
& Talentos 50+

Após enviar dados pessoais, o titular consente e concorda que haja o tratamento destes dados para realização deste processo seletivo e de eventuais vagas competitivas. Os dados informados no envio do currículo são confidenciais e estão armazenados em ambiente seguro. A HCosta adota medidas técnicas e administrativas após a proteger os dados compartilhados com a empresa. Para exercer direitos sobre tais dados (como: acesso, confirmação de tratamento, correção dos dados, anonimização, bloqueio ou eliminação), entre em contato conosco através do e-mail privacidade@hcosta.com.br. Para saber mais sobre o tratamento de dados pessoais na HCosta, acesse nossa Política de Privacidade em www.hcosta.com.br.



9.5 Gerações (50+)

Objetivo: Valorizar a diversidade etária, promover inclusão e combater o etarismo.

Principais ações e programas:

- Insight HC – Informática 50+ (M) – Capacitação digital com módulos progressivos.



- Núcleo de Apoio – 50+ (P) – Encontro de pessoas colaboradoras com 50 anos ou mais para levantar demandas e oportunidades em relação a apoio pessoal e profissional dessa comunidade na Hcosta.



9.6 Primeira Infância (Pais e Mães)

Objetivo: Apoiar pessoas colaboradoras com filhos pequenos, promovendo equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Principais ações e programas:

- De Mente Aberta: O Papel de Pai (M) – Espaço para saúde mental masculina e paternidade.





De mente aberta
O papel de pai

Ser pai também é sentir, cuidar, lidar com pressões e, muitas vezes, silenciar emoções.

Vamos falar sobre a saúde mental do homem e os desafios da paternidade em um espaço seguro, mediado por Aline Mattos, Analista de Recursos Humanos da equipe de Gente & Gestão.

ATENÇÃO: NOVA DATA
Dia 25/08
Auditório Collab - P3
14h30

Portal HC  Faça sua inscrição até 22/08

- Maternar (M) – Ação voltada ao apoio e troca de experiências entre pessoas colaboradoras que se encontram em momento de maternidade ou pós maternidade com entrega de prêmios, dinâmicas e a presença de uma especialista.



10. Penalidades

Em todos os nossos contratos, certificamos que o (a) empregado (a) que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Ouvidoria interno, o Alô HCosta. Ademais, o descumprimento das regras e diretrizes impostas



neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação de sanções disciplinares baseadas na Política de Gestão do Departamento Alô HCosta. As políticas e os documentos referenciados nesta Política de Diversidade & Inclusão são de acesso somente interno da Companhia.

11. Considerações

Consideramos que a diversidade e inclusão nas empresas não devem ficar atreladas apenas à legislação a ser cumprida, nosso esforço e prática referente as temáticas discutidas é pela representatividade compatível com a diversidade da população e da força de trabalho.

Acreditamos que ter colaboradores com diferentes pensamentos, culturas, etnias, opiniões e deficiências permite que a empresa se torne mais plural e democrática. O resultado dessa mistura traz benefícios para a organização e trabalhadores, já apresentados acima.

Por isso a HCosta acredita, pratica e fomenta a Diversidade e a inclusão.

