

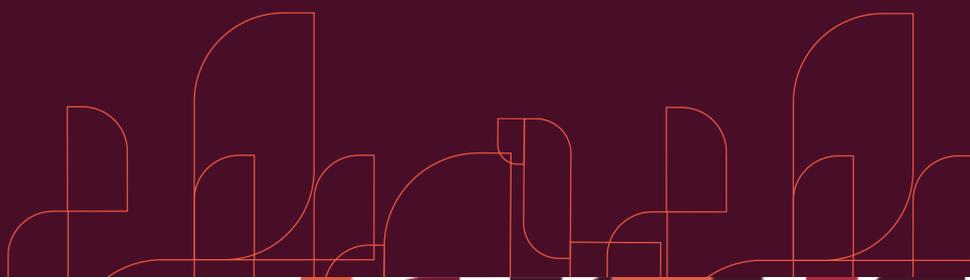


Relatório Semestral de Práticas de Diversidade

2025/ 1º Semestre

DIE&P

 hcosta



Histórico de atualização do documento

Versão	Responsável	Data
1.0	DIE&P (Diversidade & Inclusão)	08/08/2025

1. **Elaboração e aprovação**

O Relatório Semestral de Práticas de Diversidade referente ao 1º Semestre de 2025 foi desenvolvido 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.



Gabriele Nascimento
Head de Gente e Cultura



Luciana Razeira
CEO



2. Sumário

Histórico de atualização do documento.....	2
1. Elaboração e aprovação	3
2. Sumário.....	4
3. Diversidade, Inclusão, Equidade & Pertencimento (DIE&P)	5
4. Metas e compromissos em 2025	6
5. Ações Realizadas	6
5.2 Marcador Social – Étnico Racial.....	7
5.3 Marcador Social – Gênero (Mulheres)	8
5.4 Marcador Social - Pessoas com Deficiência (PCD)	10
5.5 Marcador Social - LGBTQIAPN+	11
5.6 Marcador Social - Gerações (50+).....	13
5.7 Marcador Social - Primeira Infância (Pais e Mães).....	14
6. Indicadores de Diversidade e Equidade – 1º Semestre 2025	15
7. Certificações e destaques.....	16
8. Projeção – Próximo Período	16



3. Diversidade, Inclusão, Equidade & Pertencimento (DIE&P)

Após a publicação da Política de Diversidade e Inclusão em 2022 e a criação do Comitê Vozes em 2023, a atividade de DIE&P (Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento) se concentra em: garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e acolhedor; criar campanhas e ações educativas voltadas a cultura diversa; estabelecer rede direta com a comunidade; criar canais com os diferentes marcadores sociais da HCosta.

São trabalhados, em um primeiro momento, 5 marcadores sociais identificados na empresa: Pessoas com Deficiência (PCD); Equidade de gêneros; Equidade étnico-racial; Diversidade etária (Gerações); e LGBTQIAPN+. Além disso, temos duas outras baseadas nos rankings de diversidade da GPTW: Jovens Potências (até 18 anos nas categorias menor aprendiz ou estagiário) e Primeira Infância (mães e pais).

Entre as responsabilidades de atuação estão:

- Análise e direcionamento de metas com base no Censo e Pesquisas de Clima;
- Administração e direcionamento de atuação do Comitê Vozes;
- Gerenciamento do calendário de Diversidade e Inclusão;
- Plano de ações em conjunto as áreas de Marketing e Serviço Social;
- Letramento com líderes e áreas de apoio;
- Contato com redes da comunidade como ONGs e entidades sociais;
- Seleções afirmativas (PCD, 50+, LGBTQIAPN+).

O intuito é que o colaborador que se identifica dentro da diversidade se sinta confortável no ambiente de trabalho o qual faz parte e seja capaz de compartilhar as suas ideias sem receios, de modo a contribuir para o crescimento da empresa. Para isso, direcionamos a empresa como multiplicadora e canal de conhecimento sobre como podemos ser mais inclusivos, interna e externamente.

O público da HCosta envolve os aproximadamente 2 mil pessoas colaboradoras que fazem parte da empresa. O perfil da empresa pode ser subdivido em: aproximadamente 25% da equipe voltada a tarefas administrativas, gestão de recursos humanos, qualidade, marketing e práticas jurídicas; e aproximadamente 75% da equipe atuando na operação entre lideranças e agentes de atendimento.

Quanto ao gênero, a equipe possui pouco mais de 71% de mulheres, 28% de homens e menos de 1% de pessoas não binárias, algo que acompanha a disposição do município de Bauru, segundo o último Censo aplicado.

No Calendário de Práticas de Diversidade e Inclusão seguimos a seguinte legenda baseada na proposta CICE – Conectar, Informar, Construir e Educar. Cada ação tem como objetivo executar uma das atividades propostas pela sigla, que seria a base da atuação de DIE&P – entendemos que para um ambiente inclusivo é necessário **conectar** pessoas a diversidade, criar canais de



informação constante, **construir** um ambiente diverso (indicadores e seleção) e **educar** a cultura do respeito.

4. Metas e compromissos em 2025

Pela ótica de DIE&P, a organização se visualiza como protagonista na construção de oportunidades voltadas a inclusão e desenvolvimento de um ecossistema com perspectiva para a diversidade inerente a sociedade. A partir de indicadores possíveis através no Censo 2022, principalmente em relação ao município de Bauru-SP, e na análise realizada pela empresa Koru, responsável pela aplicação do Censo de Diversidade 2024 da Hcosta, entendemos um processo de evolução contínua que se mantém desde o último ano no sentido de potencializar o nível de maturidade da empresa em relação a Diversidade e Inclusão. Para isso, em relação aos marcadores sociais compreendidos se destacam as seguintes metas para 2025:

- Aumentar em 15% a participação de mulheres em cargos na área de tecnologia;
- Atingir 6% de representatividade PCD no quadro total de colaboradores;
- Execução do projeto Essencial HC internamente com o desenvolvimento de um relatório que apoia a aplicação externa futuramente;
- Aumentar a representação étnico-racial nas frentes de liderança (10%) e nas áreas de tecnologia (5%);
- Aplicação do projeto “Nossa Identidade” com a retificação do nome social de 6 colaboradores (a) em 2025;
- Aumento em 10% da representatividade trans e travesti no quadro geral de colaboradores;
- Aplicação de letramentos antiracismo, antilgbtphobia e anticapacitismo em 100% das lideranças e áreas de apoio.

5. Ações Realizadas

5.1 Comitê Vozes

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 é 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.



- 30 colaboradores envolvidos;
- Impacto de 57.000 pessoas em relação ações presenciais e voltadas a comunidade de Bauru (física e digitalmente – entre palestras, eventos externos, ações e social media);
- 35 ações realizadas no primeiro semestre de 2026.



5.2 Marcador Social – Étnico Racial

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

- Discriminação Zero (G) – Ação voltada ao Mês de Combate a Discriminação Racial com a edição da ação “Vivências de Inclusão” que apresenta convidados especiais da comunidade que tragam reflexões acerca da pauta e palestras.
 - 18 participantes – 100% de favorabilidade – 5.233 visualizações nas redes sociais.



- 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.
 - 3.916 visualizações nas redes sociais – 143 curtidas – 8 compartilhamentos.





- Letramento Racial (reciclagem) (M) – Conteúdo programático para pessoas colaboradoras (supervisão, coordenação, diretoria, gerência e cargos em áreas de apoio como qualidade e ouvidoria) em relação ao material apresentado na Cartilha Antirracismo da Hcosta lançada em Novembro de 2024.
 - 100% de participação dos líderes e áreas de apoio.



5.3 Marcador Social – 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.
 - 25 participantes – 100% de favorabilidade





- Feira Delas (M) – Ação voltada ao incentivo ao empreendedorismo feminino com espaço cedido para a venda de produtos alimentícios, de artesanato e serviços.
 - 21 participantes – 100% de favorabilidade



- 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.
 - 165 participantes – 6339 de pessoas impactadas entre ações presenciais e digitais.



- Participação na Conferência da Mulher Municipal (P) – A partir do Núcleo da Mulher realizado em 08 de Julho foram levantada propostas para políticas públicas para a mulher que seguiram para a avaliação na Conferência da Mulher Municipal que contou com a presença da Hcosta.
 - 11 participantes no Núcleo de Mulher – projeção de 2000 pessoas impactadas através da ação em parceria com a Conferência da Mulher de Bauru





5.4 Marcador Social - Pessoas com Deficiência (PCD)

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

Principais ações e programas:

- Processo Seletivo PCD (P) – 84 currículos triados no primeiro semestre de 2025 e 12 contratações de novas pessoas colaboradoras com alguma deficiência no mesmo período.
- 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.
 - Projeção de impacto de 300 pessoas em ações de sensibilização.



- Workshop de Carreiras PCD (M) – Desenvolvimento profissional e consultoria de boas práticas em seleção de talentos para pessoas com deficiência.
 - 54 participantes – 100% de favorabilidade





5.5 Marcador Social - 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.
 - 145 pessoas participantes – projeção de impacto de 1.319 pessoas entre ações presenciais e digitais como letramento e vaga afirmativa.



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





- 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.
 - 2 pessoas colaboradoras com processo de retificação finalizado até Julho/2025.
- Pílulas Inclusivas (P) – Campanhas sobre datas de visibilidade (bissexual, lésbica, intersexo).
 - 4.289 visualizações.



- 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.



- 35 pessoas participantes – projeção de impacto de 970 pessoas entre ações presenciais e digitais como vaga afirmativa e Núcleo de Apoio Trans.



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+

An enviar dados pessoais, o titular consente e concorda que há o tratamento destes dados para realização deste processo seletivo e de eventuais vagas compatíveis. Os dados informados no envio do currículo são confidenciais e estão armazenados em ambiente seguro. A hCosta adota medidas técnicas e administrativas aptas 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.



5.6 Marcador Social - Gerações (50+)

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

Principais ações e programas:

- Essencial HC – Informática 50+ (M) – Capacitação digital com módulos progressivos.
 - 17 participantes – 100% de favorabilidade



- 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.
 - 10 participantes – 100% de favorabilidade



5.7 Marcador Social - 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.
 - **Ação será realizada em Agosto**



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.



6. Indicadores de Diversidade e Equidade – 1º Semestre 2025

6.1 Gênero (Mulheres)

Indicadores atuais:

- 72,69% do quadro total de colaboradores
- 56% das lideranças
- Variação semestre/ano: crescimento de 1% na representatividade geral em relação a 2º Semestre 2024
- Ação-chave em andamento: Propostas para Conferência Estadual da Mulher

6.2 PCD

Indicadores atuais:

- 3,84% do quadro total de colaboradores
- 1,41% das lideranças
- Variação semestre/ano: crescimento de 0,3% na representatividade geral em relação a 2º Semestre 2024
- Ação-chave em andamento: Processo seletivo afirmativo PCD

6.3 Étnico- Racial

Indicadores atuais:

- 36,85% do quadro total de colaboradores
- 25,36% das lideranças



- Variação semestre/ano: crescimento de 0,5% na representatividade geral em relação a 2º Semestre 2024
- Ação-chave em andamento: Letramento racial e ações antiracismo.

6.4 50+

Indicadores atuais:

- 5,11% do quadro total de colaboradores
- 1,70% das lideranças
- Variação semestre/ano: percentual se manteve na representatividade geral em relação a 2º Semestre 2024
- Ação-chave em andamento: Essencial HC com práticas de informática para 50+.

6.5 LGBTQIAPN+

Indicadores atuais:

- 15,70% do quadro total de colaboradores
- 18,15% das lideranças
- Variação semestre/ano: crescimento de 1,25% na representatividade geral em relação a 2º Semestre 2024
- Ação-chave em andamento: Nossa Identidade, no apoio financeiro a retificação de nome social de pessoas colaboradoras trans e travestis.

7. Certificações e destaques

Durante o primeiro semestre de 2025 tivemos alguns destaques em relação as atividades da área de DIE&P, dentre eles está:



7.1 Certificação GPTW – Diversidade Étnico-Racial

No mês de Junho recebemos a certificação em 21º lugar a nível nacional entre as empresas que mais atuam contra o racismo e a favor da equidade racial no meio corporativo.

8. Projeção – Próximo Período

Com base nos aprendizados e resultados obtidos até aqui, o próximo semestre será direcionado para **consolidar avanços e ampliar o impacto das ações de Diversidade, Inclusão, Equidade**

e **Pertencimento (DIE&P)**. As principais projeções incluem:

1. Fortalecimento dos Indicadores de Diversidade

- Acompanhar e ajustar metas estabelecidas para 2025, com foco na representatividade de gênero, etnia/raça, gerações (50+), PCD e comunidade LGBTQIAPN+.
- Realização do Censo HC, a nossa pesquisa interna de Diversidade e Inclusão com acompanhamento contínuo e projeção de indicadores

2. Expansão das Ações Educativas e Engajamento

- Ampliação do alcance do Essencial HC com temáticas alinhadas ao calendário DIE&P, priorizando a participação ativa dos colaboradores.
- Novos módulos de letramento para líderes e áreas de apoio como Antietarismo e Antimachismo.

3. Aprimoramento das Práticas de Acessibilidade e Equidade

- Implementação de ajustes estruturais e digitais para maior acessibilidade.
- Lançamento de novos programas de mentoria para jovens talentos e profissionais 50+.

