



PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO		
RECURSOS HUMANOS		
POP_RH#037		Versão: 001
Emissão: 08/2025		Próxima revisão: 08/2026
Descrição: Política de não discriminação e igualdade		
Abrangência: RH		Fábrica: Geral
Elaborado por: Assistente de Dados RH	Revisado por: Supervisor de RH	Aprovado por: Gerente Sênior Administrativo

Objetivo:

O objetivo visa estabelecer os princípios, diretrizes e ações necessárias para a implementação de um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação, onde todos os colaboradores sejam tratados com igualdade, respeito e dignidade, independentemente de sua raça, cor, etnia, religião, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, status de imigração, condição socioeconômica ou qualquer outra característica pessoal.

1. Objetivo

O objetivo visa estabelecer os princípios, diretrizes e ações necessárias para a implementação de um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação, onde todos os colaboradores sejam tratados com igualdade, respeito e dignidade, independentemente de sua raça, cor, etnia, religião, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, status de imigração, condição socioeconômica ou qualquer outra característica pessoal.

2. Definição

Promover um ambiente de trabalho inclusivo, que respeite a dignidade e os direitos de todos os colaboradores, garantindo igualdade de oportunidades e prevenindo qualquer forma de discriminação.

3. Procedimentos

3.1. Princípios Fundamentais:

- **Igualdade de Oportunidades:** Todos os colaboradores devem ter acesso igual a oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, sem que sua diversidade seja um fator de discriminação.
- **Não Discriminação:** É estritamente proibido qualquer ato de discriminação, assédio ou preconceito baseado em atributos pessoais ou sociais de qualquer natureza.
- **Respeito à Diversidade:** A organização valoriza a diversidade e acredita que diferentes perspectivas, experiências e contextos são fundamentais para um ambiente de trabalho mais inovador e justo.
- **Acessibilidade e Inclusão:** Todos os colaboradores devem ter condições adequadas para seu desempenho, independentemente de suas condições físicas ou cognitivas.
- **Responsabilidade e Prestação de Contas:** A alta liderança e todos os gestores são responsáveis pela implementação e pelo cumprimento desta política, sendo esperada a colaboração de todos os níveis hierárquicos.

4. Diretrizes de Implementação

4.1. Práticas de Recrutamento e Seleção

Garantir que os processos de recrutamento e seleção promovam a igualdade de oportunidades, assegurando que candidatos de todas as origens, características e contextos tenham as mesmas chances de ser contratados.

4.1.1. Ações

- Uso de descrições de cargo neutras, sem qualquer linguagem discriminatória;
- Avaliação de candidatos baseada em competências e experiências, sem discriminação por atributos pessoais;
- Garantir a representatividade de grupos diversos nas entrevistas e comitês de seleção;

4.2. Políticas de Promoção e Desenvolvimento

Assegurar que as promoções e o desenvolvimento profissional sejam baseados no mérito e nas competências dos colaboradores, sem prejuízo por sua identidade ou características pessoais.

4.2.1. Ações

- Análise de processos de promoção para garantir que sejam isentos de discriminação;
- Adoção de planos de desenvolvimento profissional inclusivos, com acesso igualitário a oportunidades de capacitação e treinamento.

4.3. Condições de Trabalho e Acessibilidade

Garantir que todos os colaboradores tenham condições adequadas para desempenhar suas funções de maneira eficaz, respeitando as especificidades de cada indivíduo.

4.3.1. Ações

- Adequação de espaços físicos, tecnologias e ferramentas para garantir acessibilidade plena;
- Adoção de medidas para que colaboradores com deficiência, ou com necessidades específicas, possam desempenhar suas funções sem obstáculos;
- Realização de ajustes razoáveis quando necessário, para assegurar que todos possam trabalhar de forma igualitária.

4.4. Combate ao Assédio e Discriminação no Ambiente de Trabalho

Prevenir e combater qualquer forma de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

4.4.1. Ações

- Criação de canais seguros e confidenciais para denúncias de discriminação e assédio;

- Realização de campanhas internas de conscientização sobre discriminação e assédio;
- Implementação de um processo formal de investigação e resposta a denúncias, com medidas corretivas quando necessário.

4.5. Remuneração e Benefícios Justos e Iguais

Garantir que todos os colaboradores recebam remuneração e benefícios adequados às suas funções, com base em critérios justos e equitativos.

4.5.1. Ações

- Revisão periódica das políticas de remuneração para garantir a igualdade salarial entre colaboradores com funções similares, independentemente de gênero, raça, etnia ou outra característica pessoal;

5. Conclusão

A Política de Não Discriminação e Igualdade reafirma o compromisso da organização com a promoção de um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo, na equidade de tratamento e na valorização da diversidade.

Reforçamos que a efetiva implementação desta política depende da colaboração ativa de todos os colaboradores, lideranças e parceiros, sendo responsabilidade coletiva assegurar a não ocorrência de atos discriminatórios, bem como promover ações que favoreçam a inclusão e a igualdade de oportunidades.

A organização permanecerá vigilante quanto à eficácia desta política, adotando medidas corretivas sempre que necessário, promovendo revisões periódicas e atualizações conforme exigido pela legislação vigente, padrões internacionais e melhores práticas de governança e compliance.

Por fim, esta política não é apenas um instrumento normativo, mas um reflexo dos valores fundamentais da organização, que considera a dignidade humana, o respeito às diferenças e a justiça social como pilares inegociáveis de sua atuação institucional.

6. Anexos

Anexos		
POP#034_Anexo000	Versão	Descrição
n/a	n/a	n/a

7. Histórico das Revisões

Histórico das Revisões		
Versão	Data da emissão	Alterações da revisão
001	08/2025	Elaboração do POP_RH_37