

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E IGUALDADE SICOOB CREDCOOPER

A política de diversidade, inclusão e igualdade do Sicoob Credcooper é um documento que traz diretrizes relacionadas aos temas e esta ligada com outras políticas da cooperativa. Tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos do Sicoob Credcooper, para suas unidades de negócios e associados, visando um ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e a igualdade de oportunidades.

Este documento se aplica a todos (as) empregados (as) e dirigentes da cooperativa, além de fornecedores, prestadores de serviço e associados/clientes.

Diversidade, inclusão e igualdade nas empresas referem-se a práticas e políticas que buscam criar ambientes de trabalho que respeitem e valorizem as diferenças individuais entre os funcionários. Essas diferenças podem incluir, mas não se limitam a, características como origem étnica, gênero, idade, orientação sexual, habilidades físicas e mentais, religião, origem social, entre outras.

Trazemos alguns conceitos importantes que irão pautar nosso trabalho:

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.

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.

Diversidade: Refere-se à variedade de características e identidades presentes em uma equipe ou organização que busca representar a ampla gama de backgrounds e perspectivas na composição da força de trabalho. Exemplos: Diversidade étnica, de gênero, etária, cultural, de habilidades, orientação sexual, entre outras.

Empregados(as): neste documento, utilizaremos a palavra “empregados(as)” para designar os(as) colaboradores(as) e dirigentes do Sicoob Credcooper.

Etnia: é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.

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.

Grupos minoritários: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e a academia. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, maiorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

Identidade de gênero: é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

Inclusão: Refere-se à criação de um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e incluídas, independentemente de suas diferenças que procura criar um ambiente de trabalho acolhedor, onde todos se sintam parte integral da equipe, independentemente das diferenças individuais. Exemplos: Garantir que todos os funcionários tenham oportunidades iguais de participação, desenvolvimento e progressão na carreira.

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.

Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

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.

Pessoa trans: terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico.

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 socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e auto declaração 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). 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.

DIRETRIZES GERAIS

Esta Política é regida por princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição. O respeito e a promoção aos Direitos Humanos são fundamentais para a sustentabilidade do Sicoob Credcooper e da nossa relação com nossos públicos.

Nos comprometemos, em nossa Cooperativa e em nossa cadeia de valor, com o tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas. Acreditamos que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características do(s) indivíduo(s). Já a Inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entendemos que é responsabilidade de todos os públicos contidos nesta Política serem agentes nesta mudança de comportamento. Por isso, promovemos a Diversidade e a Inclusão em todas as suas formas. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário. Diversidade e Inclusão são valores, compromissos e alavancas de desempenho e inovação socioeconômica, e essenciais em um negócio que tem o(a) cliente como foco.

Como aliado a esta Política, está o Pacto de Ética, que apresenta as principais diretrizes relacionadas à condução dos negócios e ao comportamento esperado de todos(as) aqueles(as) que se relacionam com o Sicoob Credcooper, interna e externamente.

ASSÉDIO MORAL

Garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é fundamental para a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores. O trabalho representa uma das dimensões que define a qualidade de vida e a inserção social das pessoas. No entanto, o assédio é um problema coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no ambiente de trabalho.

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), o(a)

terceirizado(a) de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional. São exemplos de condutas de assédio moral:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. São exemplos de condutas de assédio sexual:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Não é assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAP+.

REPÚDIO

O Sicoob Credcooper repudia qualquer ato que represente uma infração à Legislação vigente e aos Direitos Humanos. Considerando o respeito e a valorização da Diversidade como uma premissa fundamental para a boa convivência entre os públicos de interesse que são alvo desta Política, a cooperativa repudia e combate a violência, a intolerância e a discriminação, sejam elas de qualquer natureza.

O combate à discriminação está entre os temas prioritários da cooperativa. Assim, é terminantemente proibido o uso da violência física e/ou verbal, seja ela voltada a quaisquer dos públicos envolvidos nesta Política. Esses casos serão tratados pela Ouvidoria, canal de denúncias e Comissão de Ética. Repudiamos o trabalho escravo ou informal, a exploração infantil e condições desumanas e degradantes de trabalho na cooperativa e em todos os elos de nossa cadeia de valor e nos comprometemos a combater a exploração sexual de crianças e adolescentes.

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(as), portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora desta Política.

O Sicoob Credcooper trabalha na formação de seus(uas) líderes, de forma que não reproduzam estereótipos e condutas discriminatórias. Dessa forma, é esperado como valor e prática de nossa liderança:

- 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;
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos;
- Acompanhar indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão;
- Cumprir as metas relacionadas à Diversidade e Inclusão;
- Acionar o Canal de Ouvidoria em situações que envolvam a quebra desta Política ou do

Pacto de Ética.

REGRAS DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA

É objetivo da cooperativa construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo, no “viver junto”, um convívio produtivo, visando ao bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam conosco. Assumir uma postura aberta e de aceitação diante do que é diferente é o primeiro passo. Algumas recomendações importantes:

- É importante 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(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;
- Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
- Ser inclusivo(a) em sua comunicação.

Especificamente sobre a questão da identidade de gênero de nossos(as) empregados(as) e de todos os demais públicos com os quais nos relacionamos, é importante mencionar que deve ser respeitada e considerada em documentos e tratativas (formais e informais). Na prática, o respeito à identidade de gênero engloba algumas das ações abaixo:

- Utilização do nome social e pronomes em documentos, sistemas internos e tratativas verbais;
- Recomendação para que seja utilizado o nome social em todos os documentos de benefícios (ex.: carteira de plano de saúde e plano odontológico);
- Utilização do pronome correto (ele/ela), de acordo com a identidade de gênero;
- Comunicação clara sobre permissão para utilização de banheiros de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, acompanhada de ações de sensibilização para os(as) empregados(as) e outros públicos envolvidos.

ÍNDICES DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O monitoramento de índices se faz necessário para propagar a diversidade e inclusão, usamos como parametro os seguintes itens:

- Porcentagem de mulheres em cargos de liderança . Nunca menor de 40%.
- Diversidade etaria . Nunca menor que 5% por geração.
- Jovens aprendizes. Nunca menor que a cota de aprendizagem
- PCD. Nunca menor que a cota de PCD

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos(as), com atenção aos grupos minoritários, o Sicoob Credcooper 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:** Garantimos às pessoas com deficiência o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira. Todas as unidades devem trabalhar para a constante adaptação e acessibilidade, de forma a integrar e manter os(as) empregados(as) em condições adequadas para o total exercício das suas atividades. Cada área é responsável por identificar as necessidades do(a) candidato(a) ou empregado(a) e solicitar os recursos materiais e/ou as adaptações às áreas competentes. As necessidades podem ser identificadas tanto na admissão, quanto ao longo do processo de desenvolvimento do(a) empregado(a) na empresa.
- **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 grupos minoritários em cargos de liderança;
- **Treinamentos:** inserção de conteúdos sobre Diversidade e gestão de diferentes perfis profissionais em todos os programas de formação do Sicoob Universidade.

Em processos de Recrutamento & Seleção, deve-se observar:

- A não reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias, sobretudo relacionados aos grupos minoritários, evitando perguntas específicas para determinada pessoa em função de quaisquer características;
- A não-reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual;
- A adoção de nome social, no caso de pessoas trans (independentemente de haver alteração formal em seu documento civil).

Entrevistas devem ser assessoradas pela área de RH e seguir um roteiro que avalie as competências, as habilidades e os conhecimentos necessários ao cargo em questão. A cada nova seleção, recomenda-se que o(a) gestor(a) analise, junto ao RH, a demografia de sua área, buscando pessoas que confirmem mais diversidade a seu time.

Em caso de dúvidas, consulte a Política de Recrutamento e Seleção da cooperativa. Os treinamentos oferecidos são para todos(as) os(as) empregados(as), respeitando conteúdo específico para cada nível hierárquico. A indicação de empregados(as) para a realização de Treinamentos deve ser realizada com base em critérios objetivos, independentemente de quaisquer de suas características.

No que diz respeito à Remuneração e Benefícios, deve-se seguir estritamente o que está estabelecido no Plano de Cargos e Salários, não sendo tolerado nenhum tipo de preconceito ou diferenciação por gênero, raça, orientação sexual, origem socioeconômica, idade ou de quaisquer outras naturezas.

AMBIENTE EXTERNO

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Todos(as) os(as) fornecedores(as) devem cumprir as leis e os regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Pacto de Ética. De acordo com a Pacto de Ética, os Fornecedores devem seguir os padrões estabelecidos, em qualquer circunstância, a fim de assegurar que:

- Os(as) empregados(as) sejam tratados com respeito e dignidade em um ambiente que proporcione condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Sejam estabelecidos os mecanismos apropriados para a gestão preventiva de riscos relacionados ao seu respectivo segmento de atuação;
- Haja disseminação da cultura de segurança e saúde do trabalho, estabelecendo processos educativos para a promoção do tema;
- Os processos de produção ou de prestação de serviços sejam realizados da maneira mais respeitosa possível ao meio ambiente;
- As relações comerciais estabelecidas pelo(a) fornecedor(a) desenvolvam-se de forma ética e exemplar, dentro da mais estrita observância da lei, regulamentos e normas internas da cooperativa, bem como sejam isentas de qualquer tipo de favorecimento indevido, corrupção ativa ou passiva de agentes públicos, extorsão ou fraudes.

Os pré requisitos e itens importantes para a contratação do fornecedor constam na política de compras e orçamentos.

RELACIONAMENTO COM ASSOCIADOS E CLIENTES

O relacionamento com associados e clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva no Sicoob Credcooper, pois por meio dessa comunicação, temos a oportunidade de fortalecer e demonstrar, na prática, o nosso posicionamento em Diversidade, Inclusão e Igualdade. O tema é alvo de acompanhamento e cobrança da sociedade, particularmente quando empresas incorrem em ações discriminatórias. A repercussão indesejada de uma ocorrência envolvendo atos discriminatórios pode ser extremamente negativa para a cooperativa, afetando sua reputação junto aos diversos públicos. Por outro lado, a comunicação pautada na Diversidade e Inclusão fortalece o vínculo, o diálogo e a validação junto aos diferentes públicos que interagem com nossas marcas. Nossa forma de se relacionar, nossas equipes e peças de comunicação devem refletir a Diversidade dos(as) nossos associados e clientes.

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, sem estereótipos e que cumpram os princípios abaixo:

- **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.

ENGAJAMENTO COM A SOCIEDADE

O Sicoob Credcooper possui uma agenda de Diversidade e Inclusão que contempla datas comemorativas e tem como objetivo sensibilizar empregados(as) e outros(as) participantes, mobilizando convidados(as) externos(as) de outras empresas, organizações da sociedade civil, consultorias e instituições de ensino.

É recomendável que os programas e projetos da cooperativa ou de qualquer outra instituição social apoiada pelo Sicoob Credcooper, assim como iniciativas de voluntariado, considerem critérios de Diversidade e Inclusão para definição do público beneficiado, buscando o fortalecimento de grupos em vulnerabilidade.

OUVIDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA

O Sicoob Credcooper disponibiliza aos(as) seus(as) empregados(as), fornecedores(as), prestadores(as) de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros(as) o Canal da Ouvidoria. Ele é a ferramenta oficial para o recebimento de reclamações, insatisfações e denúncias de violações ao não cumprimento das diretrizes de valorização da Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos. Quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo ao Pacto de Ética também devem ser comunicadas ao Canal da Ouvidoria ou pelo canal de denúncias anônimas, independentemente do cargo ou situação de quem a tenha praticado.

A cooperativa, por meio de suas áreas responsáveis, compromete-se a investigar todas as situações denunciadas, com imparcialidade e total confidencialidade, bem como a adotar as medidas disciplinares cabíveis. O contato é gratuito e as denúncias podem ser feitas de forma anônima. O(A) empregado(a) que presenciar o descumprimento de qualquer regra vigente tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Ouvidoria. A Comissão de Ética é um órgão colegiado responsável pela gestão do Pacto de Ética do Sicoob Credcooper, bem como por assegurar a sua eficácia e efetividade. A comissão também define e informa as ações preventivas, corretivas ou de melhorias a serem adotadas.

PENALIDADES

O(a) empregado(a) que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Ouvidoria. Ademais, o descumprimento das regras e diretrizes impostas neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação de sanções disciplinares.

AÇÕES DE PROMOÇÃO DA INCLUSÃO SOCIAL, RESPEITO A DIVERSIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO

Visando promover as práticas de diversidade, inclusão social e igualdade de gênero o Sicoob Credcooper vem adotando práticas que vão de encontro com a integração e educação sobre os temas, sensibilizando as pessoas e promovendo uma cultura de pertencimento e aceitação, uma cultura inclusiva desde o início que facilita a aceitação desses valores pelos membros da equipe.

1. Inclusão Social

- 1.1 Recrutamento inclusivo:** Utilizamos práticas de recrutamento que atraem candidatos diversos, promovendo a igualdade de oportunidades desde o início do processo seletivo, sendo todas as vagas abertas a PCD's.
- 1.2 Acessibilidade:** Nosso ambiente físico e digital garante a acessibilidade a todos, incluindo pessoas com deficiência.
- 1.3 Comunicação inclusiva:** Utilizamos linguagem inclusiva e garantimos que as comunicações internas e externas considerem a diversidade do público-alvo.
- 1.4 Plano de carreira igualitário:** Oportunidades justas e iguais para todos, com processos seletivos internos e externos regidos por regulamento próprio.
- 1.5 Kit boas vindas recém nascido:** A jornada do colaborador dentro de uma empresa conta muito para a sua permanência, produtividade, indicação e bem-estar. Estar presente em momentos especiais é o primeiro passo para conduzir uma estratégia de employee experience.
- 1.6 Aniversariantes do mês:** Envio de presentes a todos componentes da organização no dia do seu aniversário, como forma de valorização da pessoa.
- 1.7 Cultura Organizacional Inclusiva:** Criamos uma cultura que celebra a diversidade, promovendo a aceitação, o respeito e o entendimento das diferentes perspectivas dentro da organização.

2. Respeito a Diversidade

- 2.1. Semana da Diversidade:** Durante uma semana é trabalhado com o tema diversidade e inclusão nas organizações, com objetivo de ensinar o respeito e valorização das pessoas.
- 2.2. Comitê de Diversidade:** Formado por colaboradores voluntários de diversas áreas e perfis, funciona como um espaço democrático para pensar, construir e fomentar ações que contribuam para tornar o trabalho mais justo e respeitoso, os encontros poderão ser trimestrais ou de acordo com a necessidade de reunião.
- 2.3. Grupos de Afinidade:** São grupos de afinidade dentro da empresa, nos quais os funcionários podem se reunir e compartilhar experiências com pessoas que compartilham suas identidades e perspectivas ou ainda para prática de esportes.
- 2.4. Plano de cargos e salários:** É um regulamento com processos de promoção equitativos e transparentes em que as tomadas de decisão tem base no mérito e nas habilidades, sem discriminação de qualquer natureza.
- 2.5. Programa de descontos em escolas:** Parceria com escolas e faculdades da

cidade para concessão de descontos a empregados e filhos.

2.6. Comissão de Ética: Grupo formado para discutir e julgar comportamentos que não estão de acordo com as diretrizes éticas da cooperativa.

3. Igualdade de Gênero

3.1. Plano de cargos e salários: Garantimos que haja política de remuneração justas e transparente, eliminando disparidades salariais baseadas em gênero, raça ou outras características.

3.2. Auxílio creche: Apoio financeiro ao empregado com filho de até 6 anos para custear despesas com creche.

3.3. Mulheres na liderança: Garantimos que todos os níveis hierárquicos da empresa tenham diversidade, promovendo a representatividade em cargos de liderança.

3.4. Medidas contra assédio: Estabelecemos políticas claras e rigorosas contra qualquer forma de discriminação e assédio moral ou sexual, garantindo um ambiente seguro assegurando sua aplicação, através de canais de denúncia anônimos.

3.5. Política de Benefícios: Contamos com diversos benefícios que compõe a remuneração do empregado, com valores igualitários, sem nenhuma distinção.

3.6. Desenvolvimento Profissional: Oferecemos oportunidades de treinamento e desenvolvimento que atendam às necessidades de uma equipe diversificada, promovendo a equidade no acesso a oportunidades de crescimento, criando ainda curso de libras para maior inclusão.

Caratinga, 26 de junho de 2024.

**COOPERATIVA DE CRÉDITO CREDCOOPER LTDA
SICOOB CREDCOOPER**

Aprovado na ata do Conselho de Administração de 04.07.2024