

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI) DO SICOOB**

### **1. Esta Política:**

- a)** estabelece as diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos, correlacionando-se com o Pacto de Ética, a Agenda de Sustentabilidade Sicoob, a legislação vigente no país, outras políticas e diretrizes corporativas do Sicoob e, principalmente, os princípios do cooperativismo;
- b)** tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e aos direcionamentos do Sicoob, visando a um ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e busca promover a equidade de oportunidades, considerando o compromisso com os direitos humanos;
- c)** assegura o respeito aos direitos humanos nas relações com fornecedores e com terceiros;
- d)** é regida por princípios internacionais dos direitos humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas (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, *status* socioeconômicos, territorialidade, nascimento ou qualquer outra condição. O respeito e a promoção dos direitos humanos são fundamentais para a sustentabilidade do Sicoob e da nossa relação com nossos públicos;
- e)** foi elaborada e é revisada, anualmente, por proposta da Diretoria de Coordenação Sistêmica, Sustentabilidade e Relações Institucionais do CCS, e submetida à Diretoria Executiva do CCS – Sicoob Confederação;
- f)** é aprovada pelo Conselho de Administração do CCS – Sicoob Confederação;
- g)** se aplica a todos(as) os(as) empregados(as) do Sicoob;

- h)** tem aplicação imediata pelas cooperativas do Sicoob que adotaram o estatuto-padrão (disponível no Manual de Governança Corporativa), com conhecimento do respectivo órgão de administração, registrado em ata:
- h.1)** para as cooperativas que ainda estão em processo de adoção do estatuto padrão, a adesão deve ser aprovada pelo respectivo órgão de administração definido no estatuto;
- i)** é divulgada internamente, nos canais de comunicação do Sicoob, e externamente, no *site* oficial da entidade.

**2.** Para fins desta Política, são observados os seguintes conceitos:

- a)** entidades do Sicoob: cooperativas centrais e singulares, o Centro Cooperativo Sicoob (CCS);
- b)** entidades do CCS: Sicoob Confederação, Banco Sicoob, Sicoob DTVM, Sicoob Pagamentos, Sicoob Previ, Sicoob Consórcios, Sicoob Seguradora, Sicoob Par, Instituto Sicoob e Fundo de Proteção do Sicoob;
- c)** direitos humanos: de acordo com a ONU, 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;
- d)** discriminação: pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Nesta Política, o termo é 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, entre outras características;
- e)** diversidade: conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, entre outras, que fazem de cada pessoa um ser único. No Sicoob, é relacionada à

- representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de empregados(as);
- f) empregados(as): nesta Política, a palavra empregados(as) é utilizada para designar todos os(as) empregados(as), estagiários(as), jovens aprendizes e dirigentes do Sicoob;
  - g) equidade: garantia de que todos tenham acesso aos recursos e às oportunidades necessários para alcançar resultados justos, levando em consideração suas necessidades e seus contextos específicos;
  - h) etnia: grupo de pessoas que compartilham do mesmo sistema sociocultural, da mesma língua, raça ou região geográfica;
  - i) expressão de gênero: comportamento social e cultural da pessoa para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis dele. Isso engloba a forma de se vestir, de agir, os comportamentos e as interações;
  - j) grupos minorizados: grupos historicamente marginalizados pela sociedade, que enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como em empresas, na política e no ambiente acadêmico. Os grupos minorizados podem ser, muitas vezes, maiorias quantitativas na sociedade, como as mulheres e pessoas negras, porém essa representação não se reflete nos espaços de poder;
  - k) identidade de gênero: é como a pessoa se percebe e se identifica, ou seja, o entendimento que tem de si mesma e como gostaria de ser reconhecida, independentemente do sexo biológico. São consideradas como identidades de gênero: homem ou mulher cisgênero (quando a pessoa se identifica com o sexo atribuído ao nascimento), homem ou mulher transgênero (quando a pessoa não se identifica com o sexo atribuído ao nascimento); e não binário (quando a pessoa não se identifica com o sexo atribuído ao nascimento, não se entendendo nem como homem, nem como mulher, ou com ambos). Vale destacar que a identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação;

- l)** igualdade: consiste em promover as mesmas oportunidades para todas as pessoas independentemente de suas necessidades;
- m)** inclusão: valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas;
- n)** interseccionalidade: pessoas que possuem características que as colocam em diferentes grupos minorizados, ou seja, pessoas que estão na interseção entre grupos; como por exemplo, mulheres negras e/ou indígenas;
- o)** nome social: é o nome que uma pessoa escolhe para usar no seu cotidiano e que reflete sua identidade de gênero, especialmente quando não corresponde ao nome cadastrado no registro civil. É frequentemente utilizado para garantir que a pessoa seja reconhecida de acordo com sua identidade de gênero em contextos como documentos, instituições educacionais e ambientes de trabalho;
- p)** orientação afetivo-sexual: refere-se à atração emocional, romântica e/ou sexual que uma pessoa sente em relação a outras, influenciando suas preferências e seus desejos em relacionamentos. São exemplos de orientações afetivo-sexuais: heterossexual, homossexual, bissexual, pansexual e assexual;
- q)** pessoas com deficiência: considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Consideram-se barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros;
- r)** pessoas neurodivergentes: neurodivergente refere-se a uma condição em que o funcionamento cerebral difere significativamente do que é considerado típico ou neuro tipicamente esperado. Essa abordagem reconhece e celebra a diversidade de

- pessoas no espectro neurológico, incluindo condições como autismo, TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade), dislexia e outros;
- s) pessoa trans: terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao seu sexo biológico;
  - t) raça: o conceito de raça engloba características fenotípicas, como cor de pele e formato de nariz, olhos e cabelo. É entendida como uma construção social, não biológica ou genética, uma vez que é utilizada para legitimar sistemas de dominação e discriminação. No Brasil, as raças são mapeadas a partir da autoidentificação e autodeclaração dos indivíduos, sendo elas: branca, amarela, indígena, parda e preta. Ainda, a população negra é composta pelos grupos de pessoas pretas e pardas e hoje compõe a maioria dos brasileiros;
  - u) representatividade: significa a presença e visibilidade em um determinado segmento ou grupo da população em diversas esferas da sociedade, para que suas experiências e perspectivas sejam consideradas e valorizadas. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa;
  - v) vieses inconscientes: são preconceitos, estereótipos ou pensamentos tendenciosos sobre determinado tema ou grupo social (gerações, etnias, raças, classes sociais, orientações sexuais, gêneros e outras questões comportamentais), que induzem a decisões tendenciosas e comportamentos prejudiciais. Exemplos de vieses inconscientes presentes no contexto organizacional: viés da afinidade, viés do estereótipo, viés da aparência, viés da maternidade, viés da confirmação, além de terminologias geracionais que possam, de qualquer modo, constranger ou ferir o pensamento e/ou comportamento do outro;
  - w) diversidade religiosa: é a garantia de que diferentes religiões – bem como o fato de não ter uma religião – ocupam harmoniosamente um mesmo espaço. É a valorização e o respeito pela pluralidade de perspectivas e práticas religiosas em todos os níveis da entidade.

**3.** O Sicoob define suas ações em prol do tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas e todos os públicos. Todos que são abrangidos por esta Política responsabilizam-se em ser agentes ativos na evolução comportamental que envolve *Diversidade, Equidade e Inclusão*. Isso implica garantir que as oportunidades oferecidas pelo Sicoob consideram a pluralidade de experiências e de perspectivas de cada pessoa e são conduzidas de forma a fazer com que cada indivíduo se sinta integralmente parte da entidade, e não apenas uma estatística (cota) a ser preenchida. Esse compromisso contribui para a construção de um ambiente saudável, caracterizado pela representatividade e pelo respeito mútuo.

**3.1.** É responsabilidade das entidades do Sicoob:

- a) reconhecer e valorizar a *Diversidade, a Equidade e a Inclusão* em todas as suas formas;
- b) combater e não tolerar qualquer expressão, atitude ou comportamento discriminatório, seja por idade, identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, opinião política, seja por qualquer outro marcador identitário, inclusive nas relações e no ambiente de trabalho;
- c) entender ser sua responsabilidade monitorar e combater condutas inadequadas de empregados(as) e terceiros(as) inclusive nas redes sociais oficiais do Sicoob;
- d) compreender a *Diversidade, Equidade e Inclusão* como valores, compromissos e alavancas de desempenho e de inovação socioeconômica, essenciais em um negócio que tem o cooperado como foco;
- e) considerar a cultura inclusiva como pilar fundamental para promover a experiência positiva das pessoas, a inovação e um clima organizacional saudável, que confirma a postura ética do Sicoob e o torna ainda mais atrativo e competitivo.

**3.2.** O Sicoob incentiva uma postura de respeito e de valorização das diferenças, não permissiva a situações de discriminação contra grupos minorizados por seu gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, *status* socioeconômico, crença, entre outras características.

4. O Sicoob está comprometido em implementar ações específicas para inibir todas as formas de discriminação, promover a valorização das diversidades e a cultura de inclusão por meio da:
- a) divulgação e formalização desse compromisso publicamente para toda a comunidade do Sicoob: lideranças, profissionais de todos os níveis e rede de partes interessadas;
  - b) sensibilização e capacitação da liderança e demais níveis profissionais, com o objetivo de eliminar estereótipos, vieses inconscientes e discriminação, além da utilização de terminologias geracionais que possam de qualquer modo constranger ou ferir o pensamento e/ou comportamento do outro;
  - c) implantação gradual de mecanismos para diversificação das fontes de recrutamento e seleção, como a criação de programas de seleção visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social;
  - d) instituição de regras internas que, entre os critérios adotados, possam viabilizar a preferência pela contratação de fornecedores que demonstrem um compromisso ativo com a promoção da diversidade, equidade, o respeito às escolhas individuais e a inclusão em seus ambientes de trabalho.
5. A gestão da diversidade, da equidade e a cultura de inclusão estão presentes em todos os processos de recursos humanos das entidades do Sicoob da seguinte forma:
- a) no ambiente de trabalho: por meio da realização de campanhas, ações educativas e de sensibilização para o combate à discriminação e eliminação de comportamentos não aceitáveis no local de trabalho (incluindo o regime de teletrabalho);
  - b) no recrutamento e seleção: por meio da fixação de diretrizes e processos que possam reduzir a incidência de vieses inconscientes em prol da não reprodução de estereótipos e atitudes discriminatórias, garantindo a presença de perfis diversos dos grupos minorizados em todo o processo seletivo, estimulando a liderança a avaliar a composição das pessoas de sua equipe, buscando mais diversidade a cada novo processo seletivo;

- c)** na liderança e gestão de pessoas: a liderança é essencial para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todas as pessoas. Portanto, a liderança do Sicoob é orientada a conhecer, aplicar e multiplicar o conteúdo desta Política, atuando com foco em:
  - c.1)** conhecer os próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
  - c.2)** desenvolver a escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
  - c.3)** garantir um ambiente de confiança e segurança psicológica para sua equipe;
  - c.4)** comunicar-se de forma assertiva, precisa e inclusiva;
  - c.5)** contratar e desenvolver equipes diversas;
  - c.6)** acompanhar e contribuir para o avanço dos indicadores relacionados à diversidade, equidade e inclusão;
  - c.7)** acionar os canais de denúncias disponibilizados em situações que envolverem infração das premissas desta Política;
  - c.8)** realizar a trilha de educação sobre DEI nas jornadas de aprendizagem.
- d)** na comunicação: por meio do uso contínuo de:
  - d.1)** linguagem e elementos visuais livres de marcadores de gênero, expressões machistas, sexistas, racistas, LGBTfóbicas, capacitistas, etaristas;
  - d.2)** imagens com diversidade de pessoas em campanhas, ações educativas, treinamentos e sensibilizações, com os objetivos de reforçar a valorização da diversidade e atuar na eliminação de comportamentos não aceitáveis, bem como qualquer tipo de discriminação, tais como: orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência e faixa etária;

- e) na capacitação e no treinamento: por meio da oferta de treinamentos com recursos de acessibilidade e conteúdo específico a cada nível hierárquico, além de garantia da equidade de oportunidades na indicação das pessoas para as ações de capacitação, treinamento e gestão do conhecimento;
  - f) no desenvolvimento e na sucessão: por meio do fortalecimento de ações específicas para viabilizar o avanço dos grupos minorizados em cargos de liderança, a fim de potencializar a representatividade desses públicos em posições de liderança;
  - g) na remuneração: por meio do monitoramento contínuo das diretrizes e processos internos fixados para garantir equidade de condições para todas as pessoas, não sendo tolerado nenhum tipo de diferenciação baseada em fatores como gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária, religião, *status* socioeconômico, modo de pensar, crença, entre outros.
6. O Conselho de Administração do CCS – Sicoob Confederação é responsável por fixar e por monitorar as iniciativas sistêmicas de diversidade, equidade e inclusão, garantindo a disseminação e a evolução da cultura inclusiva no Sicoob.
  7. O Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) do CCS tem como objetivo estimular ações sistêmicas que promovam continuamente a diversidade, a equidade e a inclusão no espaço corporativo, acompanhando a evolução de metas e de projetos sistêmicos, além de mapear lacunas, propor e implementar, em conjunto com os demais interessados, iniciativas orientadas à valorização de toda diversidade, equidade e evolução da cultura inclusiva.
  8. Os Grupos de Afinidades são espaços de acolhimento e de diálogo entre as pessoas, para gerar *insights* sobre diversidade, equidade e inclusão para o Sicoob. Serão constituídos nos termos e nas orientações internas divulgados pelo Comitê (DEI).
  9. A cooperativa central pode criar iniciativas regionais sobre diversidade, equidade e inclusão, as quais devem ser normatizadas internamente, observando as diretrizes fixadas nesta Política.
  10. As normas legais prevalecem sobre esta Política, sempre que houver divergência ou conflito.

11. Complementam esta Política e a ela se subordinam todas as normas internas que regulam a diversidade e inclusão no âmbito das entidades do Sicoob.

**ESTA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI) DO SICOOB FOI APROVADA NA REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COOPERATIVA DE CRÉDITO DE LIVRE ADMISSÃO DE BOA ESPERANÇA LTDA – SICOOB BELCREDI REALIZADA EM 19/03/2026**

### Controle de Atualizações

Instrumento de Comunicação	Link CCS	Link Cooperativas
Atualizada – Resolução CCS 374 17/11/2025	<a href="#">Acesse</a>	<a href="#">Acesse</a>
Instituída – Resolução CCS 306 17/10/2024	<a href="#">Acesse</a>	<a href="#">Acesse</a>