



POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DA UTC BRASIL

1.OBJETIVO

A política de Diversidade, Equidade e Inclusão da UTC Brasil tem como objetivo fornecer diretrizes claras para orientar gestores e colaboradores em seus relacionamentos internos e externos, promovendo boas práticas e eliminando atos discriminatórios com base em qualquer característica, como raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, gravidez, deficiência, religião, opinião política, origem social, origem geográfica, aparência, condições físicas, estado civil, idade ou qualquer outra natureza. Além disso, busca estabelecer diretrizes para valorizar a dignidade humana, promover e gerir a diversidade, garantindo que todas as pessoas se sintam representadas e pertencentes à comunidade.

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

Diversidade: refere-se à variedade de características que diferenciam os indivíduos entre si, abrangendo aspectos culturais, biológicos, sociais e econômicos, os quais tornam cada pessoa única. No contexto empresarial, a diversidade está relacionada à representação de diferentes grupos que compõem a sociedade.

Equidade: significa a busca pela justiça e pela igualdade de tratamento, reconhecendo os direitos, necessidades e especificidades de cada indivíduo, adaptando-se conforme necessário para garantir a justiça para todos.

Inclusão: diz respeito à maneira como os membros de todos os grupos são tratados em qualquer ambiente, garantindo que se sintam pertencentes e incluídos, independentemente de suas características ou origens.

Interseccionalidade: é a interação entre dois ou mais fatores sociais que definem uma pessoa, como por exemplo: uma pessoa negra e com deficiência.

Ações Afirmativas: são políticas públicas ou privadas projetadas para promover a equidade de oportunidades, visando corrigir as desigualdades sociais existentes na sociedade. Elas são implementadas para combater discriminações como as de raça, gênero, origem nacional, deficiência, entre outras.

Discriminação: conforme definido pelo art. 1º da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), abrange qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha o efeito de prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na profissão. Isso inclui qualquer outra forma de distinção, exclusão ou preferência que também afete essa igualdade.

Raça: refere-se a categorizações sociais baseadas em características físicas como negros, brancos, pardos e amarelos;

Etnia: são grupos com identidades culturais, linguísticas ou históricas compartilhadas.

Grupos minoritários: refere-se a uma parte da população que, de alguma forma, está marginalizada ou excluída do processo de integração social. Os principais são: negros/pardos, pessoas com deficiência, mulheres, 50+, LGBTQIAPN+.

LGBTQIAPN+: cada letra representa um grupo de pessoas L (lésbicas) G (gays) B (bissexuais) T (transgênero) Q (queer) I (intersexo) A (assexual), P (Pan/Poli), N (Não binários) e + (outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo).

PCD: Pessoa com Deficiência.

Diversidade geracional: ocorre em um ambiente de troca e aprendizado mútuo entre diferentes gerações, promovendo a valorização, qualificação e inclusão tanto de jovens como de pessoas mais experientes no mercado de trabalho.

3. ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica a todos os colaboradores efetivos, temporários e partes interessadas, incluindo terceiros (contratados e subcontratados), visitantes, produtores, fornecedores e outros parceiros de negócios.

Todos os envolvidos devem estar cientes e comprometidos com as diretrizes estabelecidas por esta política, sendo responsáveis por disseminar e aplicar as disposições aqui descritas.

4. DIRETRIZES

4.1 Implementar ações internas para promover a diversidade e combater a discriminação em todos os processos relacionados às pessoas, incluindo Recrutamento e Seleção, Promoção, Desenvolvimento, Sucessão e Remuneração;

4.2 Cultivar um ambiente de trabalho respeitoso, que valorize as singularidades de todos os colaboradores e outros stakeholders, visando eliminar qualquer forma de discriminação;

4.3 Comprometer-se institucionalmente com o respeito a todos os colaboradores e partes interessadas, combatendo qualquer tipo de discriminação;

4.4 Promover liderança inspiradora para a tomada de decisões livres de preconceitos, promovendo e incentivando a inclusão;

4.5 Utilizar estratégias de comunicação para transmitir os valores de pluralidade e inclusão;

4.6 Praticar a escuta ativa e valorizar diferentes opiniões, independentemente das relações hierárquicas;

4.7 Monitorar e atualizar continuamente os processos e procedimentos de gestão voltados para a diversidade e inclusão.

5. RESPONSABILIDADES

Colaboradores

5.1 Devem respeitar e aderir à Política de Diversidade, mantendo uma conduta exemplar com todos os colegas, clientes, fornecedores e demais partes interessadas da UTC Brasil;

5.2 São convocados a participar de todos os treinamentos obrigatórios relacionados à diversidade e Direitos Humanos;

5.3 Devem repudiar vigorosamente qualquer forma de discriminação e relatar imediatamente quaisquer incidentes presenciados aos Canais de Denúncia conforme estabelecido nesta Política;

5.4 Têm a responsabilidade de atuar como multiplicadores dos princípios contidos nesta Política.

Direção, Gerência e supervisão

5.5 Coordenar e assegurar o cumprimento das diretrizes estabelecidas nesta Política;

5.6 Fomentar um ambiente diversificado e respeitoso, garantindo o absoluto respeito aos direitos humanos e promovendo a dignidade de todos os colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes interessadas da UTC Brasil;

5.7 Acolher pessoas pertencentes a grupos vulneráveis e tomar todas as medidas necessárias para sua efetiva inclusão;

5.8 Implementar práticas que promovam a equidade de oportunidades para todos, respeitando as singularidades e características individuais;

5.9 Receber e agir diante de relatos de discriminação, tomando as medidas necessárias para interromper o comportamento e investigar os fatos, reportando, quando necessário, às áreas pertinentes conforme a especificidade do caso;

5.10 Promover e disseminar ações de diversidade e inclusão dentro de sua equipe e entre os demais stakeholders;

5.11 Engajar-se em todos os treinamentos sobre diversidade e inclusão oferecidos pela empresa e motivar ativamente suas equipes a participarem também;

5.12 Ampliar a representatividade de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis na equipe e em posições de liderança, em colaboração com o departamento de recursos humanos, seguindo critérios pré-estabelecidos em processos de divulgação de vagas, recrutamento, entrevistas e outras práticas de atração e seleção.

6. COMPROMISSOS

6.1 Fomentar a igualdade de oportunidades e combater todas as manifestações de preconceito e discriminação, visando estabelecer um ambiente de trabalho saudável e inclusivo;

6.2 Incentivar ações de conscientização e buscar uma representatividade mais ampla de grupos sociais minoritários entre os colaboradores;

6.3 Promover uma cultura inclusiva, pautada no respeito às pessoas e na rejeição de qualquer forma de discriminação, conforme estipulado no Código de Ética da UTC Brasil;

6.4 Reforçar medidas de combate ao assédio, intimidação, ameaça ou qualquer tipo de violência física ou psicológica que viole a dignidade humana;

6.5 Não tolerar a disseminação de material ou comportamento que promova ódio, discriminação ou estereótipos;

6.6 Repudiar o trabalho infantil, o trabalho forçado e qualquer forma de exploração similar à escravidão.

7. CONDUTA NO DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

7.1 Qualquer incidente de discriminação deve ser prontamente repudiado por todos os colaboradores, relatado imediatamente aos seus superiores e registrado no Canal de Denúncias da UTC Brasil;

7.2 Todo ato de discriminação deve ser comunicado à Gerência do Setor e à Gerência de Recursos Humanos para investigação, assegurando a preservação do sigilo e a proteção contra represálias aos indivíduos que denunciam e às testemunhas que agem de maneira honesta;

7.3 Recomenda-se que os colaboradores usem preferencialmente o canal de denúncia designado para fazer seus relatos:

- Denúncias: denuncia@utcleaf.com.br
- Denúncias anônimas: https://www.utcleaf.com.br/pt_BR/denuncias-anonimas

Em caso de dificuldade ou impossibilidade de comunicação à Gerência do Setor e à Gerência de Recursos Humanos, deve-se utilizar as demais formas de comunicação conforme POL.RH.001 - Política de Responsabilidade Social, como os citados abaixo:

- Grupo Escuta do Bem,
- Superior imediato,
- Setor de Recursos Humanos,
- Caixas de comunicação com a empresa,
- Site da empresa: https://www.utcleaf.com.br/pt_BR/contato selecionando a opção Recursos Humanos ou Diretoria.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta política será atualizada anualmente ou sempre que necessário.

Todo e qualquer reporte ou comunicação será avaliado e se necessário será desencadeado ações e/ou plano de ação.

A comunicação aos funcionários é através da Intranet, e-mail, apresentações em programas de treinamento e integração. É formalizado através de lista de presença, e-mail e/ou fotos.

Santa Cruz o Sul, 29 de outubro de 2025.



Carlos Eduardo Genehr
Diretor Presidente



Ricardo Menezes Sperb
Diretor de Operações