

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 1 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

1. Introdução e Objetivos

Estabelecer diretrizes e orientações relacionadas a temas de Diversidade, Equidade, Inclusão e Temas Transgeracionais e reforçar que todas as relações e compromissos assumidos pelo IBMP são pautados pelo respeito, inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural no desenvolvimento das atividades.

No IBMP busca-se reforçar nosso compromisso com os direitos humanos e a equidade, acolhendo e respeitando a individualidade de todos que compõem esta Instituição, independentemente de sua idade, gênero, orientação sexual, raça, etnia, nacionalidade, cor e entre outras características individuais. Esta Política complementa as diretrizes do Código de Ética, Conduta e Integridade e as demais Políticas do IBMP, bem como as legislações vigentes, devendo ser facilmente acessada pelo público.

2. Abrangência

Classificação da Informação (Conforme GES-004)	() Pública (x) Interna () Restrita () Confidencial () Secreta
Conhecimento de Publicação	Desenvolvimento de Negócios, Desenvolvimento Tecnológico, Gestão Estratégica, Qualidade, Jurídico e GRC, Operações Corporativas e Produção
Treinamento	Não aplicável.
Posto de Cópias	Site IBMP.

3. Definições

Antirracismo: Postura ativa e consciente contra o racismo, que busca combater a discriminação, o preconceito e as desigualdades raciais em todas as suas formas. Não se trata apenas de não ser racista, mas de promover uma cultura organizacional antirracista, implementando cada vez mais ações efetivas que fortalecem a educação antirracista em todos os espaços.

Assédio Moral: Se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do trabalho ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira². Desta forma, qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho pode ser considerado como assédio moral³.

Assédio Sexual: É a conduta de natureza sexual, manifestada por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.⁴ O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual, gerando um constrangimento sexual sem consentimento pela vítima, independente do gênero

Capacitismo: Preconceito e/ou discriminação contra pessoas com deficiência.

Discriminação: Tratamento desigual e injusto com base em características individuais, como idade, deficiência, nacionalidade, raça, entre outras, geralmente embasado em preconceitos e estereótipos. A discriminação pode ocorrer de forma direta, quando há uma intenção clara de tratar um indivíduo de forma diferente, ou de forma indireta, quando uma norma ou política acaba prejudicando um grupo específico, por exemplo.

Diversidade: pluralidade de formas de ser e estar no mundo, manifestada através de características físicas e culturais, como raça, cor da pele, gênero, orientação sexual, condição física, mental, sensorial, intelectual e psíquica, religião, classe, nacionalidade, idade, entre outras. Tais características contemplam múltiplas composições e geram diversas possibilidades de interações, definindo assim as identidades.

Etarismo: Preconceito e discriminação contra pessoas ou grupos de pessoas de determinada idade. Na maioria das vezes, há um preconceito maior com pessoas idosas.

Etnia: conceito que se refere a um grupo de pessoas que compartilham características culturais, históricas e linguísticas comuns, incluindo origem geográfica, idioma, religião, costumes, tradições, entre outras.

Equidade: sistema de práticas que reconhece as particularidades e necessidades de cada indivíduo na distribuição proporcional de recursos e oportunidades. Com isso, fortalece-se o acesso e assegura-se um tratamento justo, alinhado e adaptado à realidade de cada pessoa. devem ser consideradas características como raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental, sensorial, intelectual ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Gordofobia: Preconceito e discriminação contra pessoas gordas e obesas.

Identidade de Gênero: é a forma como um indivíduo se identifica em relação ao seu gênero, esse que pode ser masculino, feminino, não-binário (quando o indivíduo não se identifica nem com o gênero feminino nem masculino), transgênero (é o indivíduo que não se identifica com o gênero que lhe foi

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 3 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

atribuído ao nascer) e cisgênero (quando o indivíduo se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento).

Imigrante: Uma pessoa que se estabelece em um país diferente do seu, geralmente de forma voluntária, com a intenção de residir por um longo período ou permanentemente.

Injúria Racial: Segundo o Código Penal, entende-se a injúria como uma ofensa à dignidade de um indivíduo com base em suas características pessoais.

Intergeracional: Promover uma cultura que valoriza a diversidade geracional em um ambiente de troca e aprendizado mútuo entre as gerações, contribuindo para criação de mais oportunidades, qualificação e inclusão de jovens e pessoas com mais de 55 anos em todas as nossas áreas de atuação.

Liberdade de expressão: A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso IV, garante a todos a liberdade de manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato. Entretanto, sua prática deve ser equilibrada com outras considerações legais e sociais, sendo assim limitada para garantir o respeito à honra e à reputação das pessoas, não sendo desta forma permitido ferir princípios fundamentais da sociedade bem como não é permitido veicular opiniões com base em inverdades, visto que tal liberdade não cobre crimes cometidos com expressões hostis, como ameaças, calúnias, falsos alarmes, assédio, conspiração ou chantagem.

LGBTfobia: Preconceito e discriminação contra indivíduos que pertencem a comunidade LGBTQIA+, sendo esses: lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, assexuais, entre outros. Também pode ser nomeado como “homofobia” e “transfobia”.

Machismo: Comportamento, expresso por opiniões e atitudes, que rejeita e se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino.

Medidas Disciplinares: consequências derivadas de descumprimentos de normas do IBMP e/ou atos que desrespeitem o Código de Ética, Conduta e Integridade e legislações ou normas vigentes.

Minorias/Grupos minoritários: grupos que, por motivos históricos e sociais, enfrentam desafios para ocupar cargos de decisão e poder, como nas empresas.

Orientação Sexual: atração emocional, romântica e/ou sexual que um indivíduo sente por outros. Essa atração pode ser entre pessoas do sexo oposto (heterossexualidade), do mesmo sexo (homossexualidade), de ambos os sexos (bissexualidade), ou pode não haver atração sexual alguma (assexualidade).

Racismo: Preconceito e discriminação baseados na raça e cor de um indivíduo.

Refugiado: Pessoa que se encontra fora do seu país de origem devido a fundados temores de perseguição ou violação de direitos humanos.

Raça: categoria baseada em fenótipos que se divide em 05 grupos no Brasil: brancos, pardos, amarelos, indígenas e pretos.

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 4 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

Representatividade: conceito que busca assegurar que todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais, tenham suas vozes ouvidas e seus interesses representados e atendidos.

Viés Inconsciente: uma associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem as histórias pessoais que trazemos para a situação. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados ou sem considerar o impacto do nosso histórico e valores pessoais sobre esse julgamento.

Terceiro: pessoa física ou jurídica, não obrigatoriamente contratada em forma de fornecedor ou de parceiro, mas que representa a IBMP em atividades em que haja vínculo e exposição da Instituição.

Xenofobia: Preconceito e aversão contra estrangeiros, manifestando-se através de desconfiança, antipatia, rejeição e até hostilidade.

4. Responsabilidades

4.1 Todos os usuários:

Seguir as orientações e diretrizes desta política.

5. Descrição

Esta Política é regida por princípios nacionais e internacionais de Direitos Humanos garantindo direitos iguais a todas as pessoas, independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, opinião política ou de outra natureza, situação social, ou qualquer outra situação.

5.1. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Entende-se como **diversidade** a pluralidade, a variedade, a diferença. Isto é, são as características únicas e complexas de cada ser humano, sendo essas físicas, culturais, históricas, sociais, diferenças invisíveis como experiências de vida, entre outros.

Especificamente no ambiente de trabalho, a diversidade acarreta na contratação de pessoas com as mais variadas características, entre elas, religião, idade, raça, gênero, entre outros.

Já a **inclusão** é relacionada à maneira como esses indivíduos são tratados em todo e qualquer ambiente. Logo, é o processo de assegurar que todas as pessoas, independentemente de suas individualidades, tenham acesso igualitário a oportunidades, direitos e recursos. Portanto, a inclusão é fundamental para chegarmos à equidade.

A **equidade** é um princípio que visa assegurar a alocação de oportunidades e recursos de forma justa, levando em conta suas diferenças e necessidades, assegurando igualdade para todos.

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 5 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

A diversidade, inclusão e equidade resultam na promoção do bem-estar emocional e psicológico dos colaboradores, possibilitando o crescimento pessoal e o acesso a oportunidades, além dos benefícios às empresas que contam com equipes diversas e com diferentes visões de vida, ideias e soluções, impulsionando a inovação e produtividade, além de melhorar sua reputação no mercado.

5.2. DIRETRIZES

5.2.1. DIRETRIZES GERAIS

A presente Política busca sensibilizar o público para a importância de um ambiente laboral inclusivo e acolhedor, valorizando a convivência entre diversos grupos de profissionais e criando um sentimento de pertencimento e equidade.

O IBMP conta com seus colaboradores, conselheiros, administradores, terceiros e qualquer outro indivíduo que atue ou venha a atuar em nome do Instituto para que realizem suas atividades sempre dentro dos padrões íntegros e éticos, respeitando todas as leis, normas, diretrizes e políticas aplicáveis. O IBMP não tolera ou permite atos que violem os direitos humanos como assédios moral e sexual, preconceito, discriminação contra raça, cultura, condição física e intelectual, identidade de gênero, orientação sexual, convicção política, local de origem, religião ou qualquer outra característica, sendo esses passíveis de medidas disciplinares.

O IBMP adota política salarial condicionada a qualquer condição que gere desigualdades por motivo de gênero, raça, pessoas com deficiência, dentre outras e também se compromete ainda a monitorar a métrica salarial, principalmente quando envolver questões de gênero, raça e pessoas com deficiência, visando mitigar a disparidade salarial.

Não obstante, o documento está em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), conforme artigo 2º:

“Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.”

5.2.3. COMPROMISSO

O IBMP se compromete com a diversidade, equidade e inclusão, visando os seguintes pontos para a manutenção do bem-estar dos colaboradores, entre eles:

- Proibição de trabalho escravo e análogo à escravidão;

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 6 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

- Adoção de medidas disciplinares em caso de assédio, abuso, preconceito e outros;
- Proibição de trabalho infantil;
- Respeito a livre associação;
- Remuneração dos funcionários, de acordo com os salários-mínimos e as horas extraordinárias exigidas por lei e/ou pelos contratos celebrados;
- Garantia aos colaboradores de igualdade salarial e de critérios remuneratórios de acordo com o trabalho exercido ou função;
- Garantia de que as lideranças do Instituto incentivem boas práticas relacionadas a diversidade, inclusão e equidade para seus liderados;
- Estabelecimento e implementação de compromissos visando a promoção e o incentivo da comunicação inclusiva e diversa de campanhas internas ou externas;
- Valorização da igualdade de oportunidade, através de uma infraestrutura acessível e inclusiva;
- Promoção do desenvolvimento de nossos colaboradores, através de programas de educação, mentorias e capacitação;
- Garantia aos seus colaboradores de um ambiente de trabalho adequado, respeitoso e livre de violências, visando a segurança, a higiene, a saúde, o bem-estar de todos;
- Construção de um ambiente de confiança, visando a construção de um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente;
- Estabelecer processos livres de preconceitos tratando todas as pessoas de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religião, nacionalidade e crenças políticas inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, mudança de cargo, benefícios e treinamentos que devem ser baseados no bom desempenho;
- Enfrentamento ao preconceito, discriminação e assédio com o combate a episódios de discriminação e quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e micro agressões em nossos ambientes de trabalho, sejam eles relacionados a etnia/raça, gênero, orientação sexual, religião, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, de modo que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas, sempre respeitando a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho;

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 7 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

- Realização de ações periódicas de conscientização de temas diversos relacionados à diversidade e inclusão;
- Abertura para que os colaboradores do IBMP informem ao seu gestor qualquer situação de trabalho que envolva risco à vida, à saúde, ou dignidade de qualquer pessoa e da comunidade, bem como ao patrimônio do IBMP;
- Promoção do Antirracismo, Diversidade, Equidade e Inclusão visando estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e terceiros sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas;
- Estabelecimento de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos funcionários; entre outros.

5.3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

5.3.1. Liderança Inspiradora

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 IBMP trabalha na formação de seus(uas) líderes, de forma que não reproduzam estereótipos e condutas discriminatórias. Deve-se liderar pelo exemplo. As lideranças devem se posicionar ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias. Os processos decisórios devem ser baseados exclusivamente em fatores objetivos de forma a minimizar a interferência de vieses inconscientes e preconceitos nas tomadas de decisão.

5.3.2. Ética em todas as relações

Os preceitos da conduta ética que norteiam as relações e decisões do IBMP estão estabelecidos na Código de Ética, Conduta e Integridade e devem ser conhecidos e cumpridos por todos os funcionários, fornecedores, parceiros e clientes.

5.3.3. Igualdade de Oportunidades

Os processos de gestão de pessoas devem estar baseados nos princípios de equidade e inclusão e devem garantir diversidade na atração, contratação, retenção e desenvolvimento profissional de talentos.

5.3.4. Engajamento, ambiente seguro e receptivo

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 8 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

Consideramos que a inclusão só é possível quando há respeito a qualquer aspecto de diversidade, seja ela cultural, de origem, de crença, religiosa, de posicionamento político, presença de deficiência, gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. A promoção dos princípios norteadores resulta no engajamento entre os colaboradores e em um ambiente seguro e receptivo.

5.4. CONDUTAS

5.4.1. CONDUTAS ESPERADAS

São condutas esperadas de todas e todos aqueles que integram este Instituto, bem como de terceiros e prestadores de serviços, especialmente das gestoras e dos gestores do IBMP:

- Buscar o melhor resultado global para o IBMP, sempre com atitude de respeito e colaboração com os seus pares, representantes dos colaboradores (sindicato) e demais stakeholders;
- Buscar a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, orientação sexual, cor, idade, religião e quaisquer outras formas de discriminação;
- Respeitar os direitos individuais, sendo observado o bem-estar coletivo e a representatividade do IBMP;
- Respeitar a individualidade de cada pessoa com quem interage no contexto da sua função, cumprindo com as diretrizes estabelecidas presentes neste documento;
- Manter um relacionamento sem preconceitos com colegas ou com qualquer outra pessoas que interaja com o IBMP;
- Incentivar um ambiente interno seguro, isento de discriminação e assédios;
- Reportar, através de nosso Canal de Relatos, quaisquer situações ou condutas que infrinjam os princípios desta Política.

5.4.2. CONDUTAS NÃO TOLERADAS

São condutas não toleradas de todas e todos aqueles que integram este Instituto, bem como de terceiros e prestadores de serviços, especialmente das gestoras e dos gestores do IBMP:

- Utilizar apelidos pejorativos, difamatórios ou que causem constrangimento aos colaboradores e/ou terceiros com que o IBMP mantenha relacionamento;
- Faltar com respeito, excluir ou tratar de forma que cause constrangimento e/ou diferenciação de colegas, clientes, fornecedores, terceiros etc. em virtude de suas características pessoais;
- Ameaçar e assediar colegas, clientes, fornecedores, terceiros etc.;
- Divulgar fofocas e boatos pejorativos;
- Praticar e tolerar qualquer tipo de preconceito e discriminação;

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 9 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

- Agir com agressividade;
- Qualquer forma de intimidação, incluindo *bullying* e *cyberbullying*;
- Não se tolera capacitismo, etarismo, gordofobia, Injúria Racial, LGBTfobia, Machismo, xenofobia ou qualquer tipo de racismo, discriminação ou preconceito.

5.4.3. VIOLAÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

Caso alguém se sinta vítima de assédio, de discriminação ou esteja diante de conflitos interpessoais, pessoais (no cotidiano ou na realização de alguma atividade específica), esta pessoa deverá contatar a área de Recursos Humanos do IBMP e/ou a área de GRC ou relatar a situação no Canal de Relatos. Casos de violações da presente Política deverão ser relatadas ao Canal de Relatos disponível no site Portal Compliance | IBMP (<https://ibmp.ouvidoriacompliance.com.br/>), sujeitando os infratores às medidas disciplinares cabíveis, incluindo advertências, suspensões, rescisão de contrato e demissões, com ou sem justa causa, ou ação judicial, conforme a verificação da infração.

6. Documentos de Referência

- GES-007.
- Normas regulamentadoras nº 17 da CLT (NR-17).
- Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).
- Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003).
- Lei do Crime Racial (Lei nº 7.716/1989).
- Lei nº 9.459/1997.
- Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990).
- Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012).
- Lei da Equidade Salarial (Lei nº 14.611/2023).

7. Itens Revisados

Item	Alteração	Motivo
3 e 5.1	Alteração de definição de “equidade”.	Melhoria de informação.

8. Registros

Não se aplica.

	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	GES-017 Revisão: 01
		Página 10 de 10 Data Revisão: 18/09/2026

9. Anexos

Não se aplica.

10. Fluxo de Aprovação

Elaborado por: <u>Larissa Aparecida Campos Segui - Sustentabilidade - ANALISTA - 03/09/2026 - 12:04:56</u> <u>Cliffani Jeneffer Zuber - GRC - ANALISTA - 09/09/2026 - 16:21:14</u>
Aprovado por: <u>Amanda da Costa Colaço - JURÍDICO E GOVERNANÇA, RISCOS E COMPLIANCE - GERENTE - 14/09/2026 - 08:31:26</u>
Homologado por: <u>Juliana Marinho dos Santos - Garantia da Qualidade - ANALISTA - 18/09/2026 - 11:00:23</u>

11. ASSINATURA – DIRETOR PRESIDENTE

Não aplicável.