

## I. Objetivo:

Estabelecer diretrizes para orientar colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, alunos, investidores e demais stakeholders, sobre o valor e compromisso de respeito a diversidade e a inclusão, de modo a estabelecer uma relação ética pautada na dignidade e nos direitos humanos de todas as pessoas, com a finalidade de combater e erradicar o preconceito e a discriminação, adotando medidas que promovam a diversidade e inclusão, equidade, permanência, acolhimento, segurança, desenvolvimento, igualdade de acesso e oportunidades a todos os profissionais e potenciais colaboradores.

A Cogna Educação acredita na potencialidade da diversidade humana para alcançar resultados inovadores, criar soluções e promover ambientes criativos, seguros, onde as pessoas podem ser elas mesmas, por meio da cultura #BeYourself, com liberdade e incentivo para se desenvolverem e atingirem seus potenciais, contribuindo com toda a cadeia de negócios.

Esta política foi pensada considerando e respeitando a Declaração Universal de Direitos Humanos, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, a Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Diretrizes do Pacto Global, Lei nº 7.716/1989 - Lei CAÓ - Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência Nacional; Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha; Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência; Lei nº 13.718/2018 - Lei da Importunação Sexual; Decreto nº 8727/2016 - Decreto de Uso do Nome Social; Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

## II. Área Tutora:

Gente, Cultura e Inovação Cogna e Comunicação e Diversidade e Inclusão Cogna.

## III. Áreas Envolvidas:

Esta política se aplica a todas as áreas, unidades e empresas do Grupo Cogna.

## IV. Conceitos:

### A. Comportamentos:

**Assédio Moral:** Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções.

**Assédio sexual:** Consiste no fato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

## Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

**Capacitismo:** Trata-se de comportamentos preconceituosos que hierarquizam as pessoas com deficiência em função da adequação dos seus corpos a um ideal de perfeição e capacidade funcional. Com base no capacitismo discriminam-se as pessoas com deficiência.

**Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

**Etarismo:** É o preconceito em relação à velhice e às pessoas mais velhas, também chamado de idadismo, etarismo ou ageísmo.

**Feminismo:** É um movimento social e político que busca conquistar o acesso a direitos iguais entre os gêneros, políticos, sociais e econômicos. Uma luta pela resignificação do papel da mulher na sociedade e pela sua emancipação e autonomia.

**LGBTQIA+fobia:** Pode ser definida como o medo, aversão, fenômenos de intolerância ou ódio irracional a todas as pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferente dos padrões heteronormativos.

**Machismo:** É a ideia de que existem diferenças entre homens e mulheres, que fazem deles grupos de pessoas totalmente distintas, sendo os homens superiores. Dentro dessa ideia, homens seriam racionais, inteligentes, fortes, objetivos, sempre prontos ao ato sexual e as mulheres, fracas ou delicadas, emotivas, incapazes de racionalidade, subjetivas e não interessadas em sexo. Essa crença na superioridade masculina é responsável por grandes desigualdades de direitos entre os gêneros.

**Preconceito:** Preconceito é o julgamento que fazemos sobre uma pessoa, sem conhecê-la, diante de alguma característica que esta possua. É uma crença ou ideia preconcebida que temos sobre alguém, a partir de rótulos atribuídos socialmente.

**Racismo:** Forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

## B. Gênero e Sexualidade:

**Aliado(a):** Pessoas que, independentemente da orientação sexual, ou identidade de gênero, tomam ação para promover os direitos e a inclusão LGBTQIA+ e outros grupos.

**Assexual:** Pessoas que não sentem nenhuma atração sexual, sejam pelo sexo/gênero oposto ou mesmo sexo/gênero.

**Bissexual:** Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com ambos os sexos/gêneros.

**Cis gênero:** Pessoas não trans, ou seja, se identificam, em todos os aspectos com o gênero atribuído ao nascer.

## Política de Diversidade e Inclusão

**Gay:** Pessoa do gênero masculino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero masculino.

**Gênero:** Termo formulado nos anos 1970, foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Embora a biologia separe a espécie humana entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura.

**Heterossexual:** Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do sexo/gênero oposto.

**Identidade de gênero:** Forma como cada pessoa se percebe em relação ao gênero masculino, feminino, ou não binária.

**Intersexo:** Pessoas que nascem com características sexuais, como órgãos reprodutivos ou padrões de cromossomas que não se encaixam na definição padrão masculino-feminino. Isto pode ser evidente no nascimento ou se desenvolver mais tarde. Uma pessoa intersexual pode se identificar como homem ou mulher, ou como nenhum dos dois.

**Lésbica:** Pessoa do gênero feminino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero feminino.

**Orientação sexual:** Inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração afetiva, sexual e emocional por pessoas de gênero diferente, ou do mesmo gênero.

**Pansexual:** Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com outras pessoas, independente da sua identidade de gênero, orientação sexual, ou sexo biológico.

**Queer:** Pessoas que tem sua expressão de gênero não restritas as normas sociais. São fluidas, ou seja, que não se identificam com o feminino ou masculino e transitam entre os “gêneros”.

**Travesti:** Construção de gênero feminino, oposta ao sexo biológico, seguido de uma construção física de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade.

**Transexual:** Pessoa que possui identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Pessoas transexuais podem ser homens ou mulheres, que procuram se adequar à identidade de gênero.

### C. Cultura, Raça e Etnia:

**Etnia:** Refere-se ao âmbito cultural; um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas.

**Intolerância Religiosa:** Advém do racismo religioso, trata-se de prática ilegal que atenta contra o direito de crença dos demais da população brasileira, se sustenta em uma lógica ideológica perversa do paradigma de uma violência benigna e repete-se em um ciclo vicioso se alimentado da ideologia racista e do discurso de ódio religioso.

## Política de Diversidade e Inclusão

**Raça:** Categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele e tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

**D. Pessoas com Deficiência:**

**PcD:** Sigla para referir-se a pessoas com deficiência. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

**E. Gerações:**

**Pessoa 50+:** A terminologia refere-se as pessoas com faixa etária de 50 anos ou mais, muitas vezes discriminadas pelo etarismo, ou seja, crença baseada na idade como algo associado a estar obsoleto, não ter vitalidade, produtividade ou na valorização apenas da juventude.

**F. Conceitos Gerais:**

**Ações afirmativas:** São políticas públicas ou de iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades raciais, entre outras, presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todos.

**Be Yourself:** A política de Be Yourself nasce em 2018, como uma política de vestimenta. Anos depois, esse conceito evolui na cultura interna da Cogna, para contemplar a diversidade de ser quem se é de verdade, sem precisar de deixar uma parte importante de você em casa. Para além de não discriminar, essa cultura passa promover a diversidade e inclusão de corpos diversos que refletem melhor nossa cultura e sociedade, características, identidades de gênero, raça, orientação sexual, pessoas com deficiência, entre outras características, para que ninguém fique de fora da possibilidade de ser você mesmo e ser representado dentro da companhia.

**Direitos Humanos:** De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 também adota o princípio da dignidade humana, e afirma como objetivo fundamental, entre outros, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

**Diversidade:** É todo o espectro das diferenças humanas, que podem incluir características visíveis, como idade, sexo, deficiência e origem étnica, ou aspectos invisíveis, como status socioeconômico, civil e orientação sexual. (Relatório Gallup de 2018).

**Equidade:** O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdades existentes entre os indivíduos para assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade.

Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

**ESG:** Do inglês, Environmental, Social and Governance, é um conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se a operação de uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada. Reúne os três pilares desse movimento: Environmental (Meio ambiente); Social; Governance (Governança).

**Gordofobia:** Ocorre por meio de processos de discriminação social das pessoas que não se adéquam ao padrão corporal de beleza considerada ideal, tendo como auxílio o discurso da medicina e do apelo estético, reforçando a dominação desses corpos frente aos padrões vigentes, retratando a desvalorização, estigmatização e hostilização de pessoas gordas.

**Igualdade:** A igualdade é considerada um princípio formal da democracia, o que equivale a dizer que todos são iguais em direitos e obrigações estabelecidos nos termos constitucionais.

**Inclusão:** A inclusão se refere a um sentimento cultural e ambiental de pertencimento. Pode ser avaliado por meio da forma como os funcionários são valorizados, respeitados, aceitos e incentivados a participar totalmente da organização.

**Nome social:** se refere à designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida.

**Grupos Minorizados:** Uma minoria não está sempre em menor número na sociedade, é correto dizer que grupos minorizados têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outros) e política, ainda que representem mais de 50% da população, como negros e mulheres no Brasil, são minorizados em sua participação social.

**Grupos minoritários:** As minorias podem ser discriminadas por diversos motivos. Alguns exemplos são: étnicos, religiosos, de gênero, de sexualidade, linguísticos, físicos e culturais. Em cada país ou região, diferentes populações podem ser consideradas minoritárias, aqui refere-se a quantidade de pessoas. A depender dos grupos que majorias no local, sendo que um mesmo grupo pode ser dominante em um lugar e minoritário em outro.

**Linguagem Inclusiva:** A linguagem inclusiva ou não sexista é aquela que busca comunicar sem excluir ou invisibilizar nenhum grupo e sem alterar o idioma como o conhecemos. Essa linguagem propõe que as pessoas se expressem de forma que ninguém se sinta excluído utilizando palavras que já existem na língua.

**Linguagem neutra:** A linguagem neutra ou não binária, embora tenha o mesmo propósito de incluir a todas as pessoas, apresenta propostas para alterar o idioma e aqui entram por exemplo as novas grafias de palavras como: todes, amigues, ile/dile, elu/delu.

**Representatividade:** Quando se fala em inclusão de diversidades, representatividade é espelhar a demografia de nossa sociedade nos amplos espaços de poder que frequentamos e mover esforços para que grupos invisibilizados ou pouco representados estejam devidamente e proporcionalmente espelhados. Possui negros? Indígenas? Pessoas da comunidade LGBTQIA+? Mulheres? Mulheres Negras? Pessoas com deficiência? Pessoas com mais de 50 anos? Outras características? Ou é representado por um grupo majoritário? Estas são as reflexões que devem ser feitas ao pensar representatividade.

## Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

## V. Papéis e responsabilidades

**A. Colaborador:** Compete a todos os colaboradores e colaboradoras cumprirem estritamente a política de diversidade e inclusão.

1. Promover um ambiente livre de discriminação e preconceito, assegurando o respeito a todas as pessoas.
2. Repudiar veementemente e reportar imediatamente qualquer situação de preconceito, discriminação ou assédio, ao gestor(a) ou no canal confidencial da Cogna.
3. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela companhia, bem como ser um promotor de diversidade e inclusão e da política aqui descrita.
4. Orientar suas ações conforme a presente política, código de conduta etc.

**B. Líder:** Compete aos líderes cumprir estritamente a política de diversidade e inclusão.

1. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela companhia, sobretudo os destinados a líderes, bem como repassar valores da diversidade e inclusão ao time sob sua gestão.
2. Assegurar que em seus processos seletivos, serão consideradas pessoas de diversos segmentos de diversidade, como gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas de faixa etária 50+, entre outros.
3. Incentivar o time sob sua gestão a realizarem os cursos de diversidade e inclusão, participarem das palestras e a capacitações ofertados pela companhia.
4. Sempre que possível, fazer uma avaliação crítica sobre como está a diversidade em seu time, com atenção especial aos pilares priorizados pela companhia. Se necessário, solicite esse apoio para a consultora ou consultor de Gente e Cultura interno, para promover maior representatividade em todos os níveis de cargos/funções.
5. Acolher a colaboradora ou colaborador que relatar uma queixa de discriminação, preconceito ou assédio, com uma escuta atenta e sem julgamentos, tomar as medidas necessárias para apurar os fatos, cessar o ato, e se necessário reportar às áreas de Diversidade e Inclusão, Recursos Humanos ou Compliance.
6. Respeitar a linguagem inclusiva e aplicar as competências da liderança inclusiva, conforme as capacitações sobre Diversidade e Inclusão.
7. Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas.

## Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

8. Criar e proporcionar um ambiente de confiança e segurança psicológica e emocional para sua equipe.

**C. Área de Diversidade e Inclusão:** Compete a área de diversidade e inclusão estruturar e apoiar os projetos e as ações da companhia, alinhados com as melhores práticas e estratégias ESG, bem como, estabelecer as agendas, metas e prioridades, juntamente com o comitê de Diversidade e Inclusão.

1. Apoiar as demais áreas da companhia no que tange as ações e iniciativas de diversidade e inclusão, como recursos humanos, marketing, relações públicas, impacto social, negócios, jurídico, compliance, CSC, SESMT, entre outras.
2. Acompanhar os indicadores de diversidade e inclusão de grupo Cogna.
3. Realizar pesquisa de diversidade e apresentar seus resultados em materiais institucionais interna e externamente, podendo ser em sua totalidade ou não.
4. Apoiar a construção e desenvolvimento de comunicações interna e externas para promover diversidade e inclusão, representatividade, linguagem inclusiva, evitando práticas de discriminação ou quaisquer ofensas.
5. Buscar parceiros, fornecedores e consultorias que possam apoiar as ações internas de diversidade e inclusão.
6. Desenvolver materiais de apoio, fazer curadoria de conteúdo, cartilhas, cursos, capacitações, palestras, e disponibilizar para todos os colaboradores e colaboradoras.
7. Acompanhar e apoiar os grupos de afinidade, desde sua formação até a entrega das ações, reuniões, viabilização de projetos.
8. Apoiar na organização de eventos dos pilares de diversidade priorizados pela companhia, como palestras, lives, rodas de conversa, treinamentos, entre outros.
9. Estruturar a política de diversidade e inclusão.
10. Participar de fóruns de empresas, realizar benchmarks, e buscar atualização continua acerca dos temas de diversidade e inclusão.
11. Trabalhar de forma multidisciplinar com as pautas de ESG, no que contemplarem os pilares de diversidade e inclusão, como se aliar a novos parceiros, fóruns, projetos sociais, compartilhar indicadores, agendas e ações transversais.

**D. Grupos de afinidade:** Compete ao grupo de afinidade, atuar de forma voluntária no desenvolvimento de ações, propostas, projetos que fomentem e fortaleçam o pilar de diversidade do qual representam.

1. Reunir-se periodicamente em horário de trabalho para discutir e organizar quais ações serão desenvolvidas em prol do pilar de diversidade que representam.

## Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

2. Atuarem como embaixadores de diversidade e inclusão em suas áreas de atuação.
3. Acolher demandas, sugestões, elogios, dúvidas e críticas dos colaboradores e colaboradoras, nos canais de comunicação, pesquisas de satisfação e comunidades temáticas nas plataformas internas, acerca dos temas de diversidade e inclusão, encaminhando a melhor forma de atender essas demandas.

**E. Consultor Interno Gente e Cultura:** Compete as consultoras e consultores internos, orientar colaboradore(a)s e gestore(a)s sobre as ações, equipes, procedimentos e canais corretos de direcionamento das demandas de diversidade e inclusão.

1. Acolher dúvidas, sugestões, solicitações e outras demandas sobre diversidade e inclusão, atendendo ou direcionando às áreas responsáveis.
2. Acompanhar a resolução dos encaminhamentos às áreas responsáveis e comunicar os demandantes sobre status da solicitação via e-mail.
3. Apoiar às áreas e gestore(a)s sobre como aumentar a representatividade de seu time, bem como ser uma facilitadora(o)r no processo de recrutar novos talentos.
4. Garantir diversidade de pessoas pertencentes a grupos minoritários e/ou minorizados na listagem de candidatos ao processo seletivo e encaminhamento aos gestores.

**F. Compliance:** Compete a área de Compliance assegurar a integridade o cumprimento da política de diversidade, de acordo com as normas da companhia e às leis e orientações de proteção aos direitos humanos.

1. Receber, apurar e monitorar às denúncias e atos de violações ou discriminações, bem como promover a remediação e/ou aplicação de medidas disciplinares cabíveis, envolvendo a área de diversidade quando aplicável.
2. Reportar à área de diversidade e inclusão, em casos de recorrência e altos índices de violações ou discriminações, para que possam pensar em ações pontuais de prevenção e orientação sobre a cultura de respeito a diversidade e inclusão.
3. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade e inclusão, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela companhia, para uma melhor compreensão das capilaridades das vivências dos grupos minoritários, minorizados e/ou vulneráveis.

**G. Time de Sustentabilidade e Impacto Social:** Compete a área de Sustentabilidade e Impacto social acompanhar e monitorar os indicadores de diversidade e inclusão sob a perspectiva de ESG, bem como apoiar e oferecer insumos, benchmarks, atualização contínua nas melhores práticas de diversidade e inclusão, conforme indicadores e métricas de ESG.

## Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**



1. Reportar e comunicar os indicadores de diversidade e inclusão nos relatórios de sustentabilidade e demais documentos ESG da companhia, reforçando a transparência da companhia com o tema perante todos os seus stakeholders.
2. Identificar e compartilhar com a área de diversidade fóruns de discussão; índices de diversidade e inclusão que sejam relevantes para a companhia.
3. Apoiar e patrocinar projetos de impacto social que estejam alinhados a presente política.
4. Promover institucionalmente as ações de diversidade e inclusão da companhia, podendo envolver às áreas de Comunicação, Marca e Relações Públicas.
5. Orientar os porta-vozes da companhia perante o tema de Diversidade e Inclusão sobre pilares transversais de ESG.

**H. Comitê de Pessoas:** Compete ao Comitê de Pessoas fornecer recursos e suporte ao projeto de Diversidade e inclusão, discutindo e analisando o programa de forma ampla, envolvendo áreas estratégicas da companhia.

1. Reunir-se periodicamente para analisar a evolução das agendas e ações estabelecidas de diversidade e inclusão.
2. Fornecer insumos, cases de mercado, reportar pontos de melhoria, dores das áreas, além de dar orientações para viabilizar o desenvolvimento e cumprimento de metas e objetivos referente os pilares de diversidade e inclusão.
3. Fomentar ideias de novas ações, projetos, parcerias e próximos passos para o programa de diversidade e inclusão.

**I. Conselho de Administração:** Compete ao Conselho de administração assegurar que as ações de diversidade e inclusão da Cogna, estejam em cumprimento dos princípios, valores, objeto social e sistema de governança da organização.

1. Fornecer visões estratégicas para melhor direcionamento e tomada de decisões sobre as ações que envolvam os pilares de diversidade e inclusão.
2. Avaliar riscos, impactos sociais, financeiros e de imagem da marca empregadora, compartilhando sua visão para melhores práticas.

**J. Presidência, Vice-Presidência e Diretorias:** Compete à Presidência, Vice-Presidência e Diretorias, levarem o tema de diversidade e inclusão para as agendas de negócios, inspirando todos os stakeholders a se apropriarem do tema, assegurando a devida importância do tema.

1. Apoiar a área de Diversidade e Inclusão na determinação dos próximos passos e metas que devem ser priorizadas.

## Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

2. Contribuir com a viabilização das propostas e projetos de diversidade e inclusão, quando cabível.
3. Participar e acompanhar as agendas de trabalho acerca de diversidade e inclusão desenvolvidas na companhia.

#### VI. Descrição do Processo:

**A. Canal de denúncias Cogna:** Com o objetivo de manter e promover um ambiente seguro e livre preconceitos, assédio e discriminação, o Canal Confidencial Cogna (<https://canalconfidencialcogna.com.br/cognaedu/>) de denúncias é a principal ferramenta de reporte a denúncias que os colaboradores dispõem, tendo seu acesso e uso, facilitado e divulgado nos principais canais internos de comunicação.

**B. Tolerância Zero:** Afim de erradicar atos discriminatórios, é proibido quaisquer ações que em razão de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, classe social, origem regional, sotaque, naturalidade, características físicas, aparência, condição de saúde, idade, religião, condição de gestação, instituição de formação acadêmica, configuração familiar, estado civil, opinião política, ou de qualquer outra natureza que resulte em constrangimento, desconforto, assédio, desvantagem de oportunidades, segregação, violência e que viole a dignidade e os direitos humanos.

**C. Ambiente seguro e livre de preconceitos:** Todo ambiente de trabalho do grupo Cogna deve garantir segurança psicológica, respeito as características individuais, liberdade para que as pessoas sejam elas mesmas, possam expor suas ideias de forma respeitosa, estabelecer diálogo aberto e transparente, dar e receber feedbacks de gestores, reportar situações de discriminação, assédio ou preconceito nos canais estabelecidos, tenham seu nome social respeitado e garantido em todas suas relações e ferramentas de trabalho, tenham igualdade de oportunidades para desenvolver suas potencialidades.

**D. Promoção da diversidade e inclusão:** Promover práticas de valorização da diversidade e que garantam a inclusão, assegurando que características como raça, cor, gênero, identidade de gênero, deficiência, idade, classe social, etnia, religião, instituição de formação acadêmica, aparência, sotaque, condições de saúde, condição de gestação, configuração familiar, estado civil, características físicas, entre outros, não sejam utilizados como critérios de exclusão, desvantagem, impedimento de desenvolvimento ou promoção em toda jornada do colaborador ou colaboradora, dentro da companhia.

1. Assegurar que os processos de recrutamento e seleção de talentos da companhia, tenham a participação de candidatos e candidatas que representem grupos minorizados, minoritários e/ou vulnerabilizados, como negros, mulheres, pessoas da comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência, pessoas de faixa etária 50+, refugiados, entre outros.
2. Disponibilizar materiais de letramento e capacitação interna e de forma gratuita, como cursos, boletins informativos, palestras, rodas de conversa, que contemplem os temas de diversidade e inclusão, com o objetivo de que todos os colaboradores, colaboradoras e gestores possam se desenvolver e aprender sobre uma cultura de respeito e com linguagem inclusiva.

### Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

3. Incentivar a criação de ações afirmativas e programas de inclusão, com o objetivo de garantir maior diversidade no quadro de colaboradores da Cogna, como programas de estágio, vagas exclusivas, programas de trainees, programas de aceleração de carreira feminina, programas de desenvolvimento de carreira de pessoas com deficiência, parcerias com instituições especializadas em eixos de diversidade para ingresso no mercado de trabalho, associação a fóruns empresariais de diversidade, entre outros programas.
4. Sempre que oportuno e possível, se posicionar interna e externamente em defesa de temas da diversidade e inclusão.
5. Divulgar e Incentivar o uso do canal de denúncias, que assegure o anonimato do denunciante, para que possam ser reportados e investigados, casos de assédio, discriminação e preconceito, na companhia.
6. Assegurar a representatividade de pessoas, elementos visuais e linguagem inclusiva, que contemplem grupos diversos nas comunicações internas e externas, livre de expressões machistas, LGBTQIA+fóbicas, gordofóbicas, capacitistas, etaristas, ou imagens que reproduzam estereótipos negativos de quaisquer grupos.
7. Possuir um Comitê de diversidade inclusão, composto pela Diretoria Executiva, área de Diversidade e inclusão e áreas estratégicas, responsáveis por deliberar, discutir, monitorar, gerenciar e traçar metas e estratégias para promoção da diversidade e inclusão na companhia.
8. Possuir Grupos de afinidade, composto por colaboradores do grupo Cogna, podendo ser aliadas ou representantes do pilar de diversidade, que atuarão de forma voluntária com o objetivo de desenvolver e fomentar os temas na companhia, contribuir com ideias, ações, dialogar com a área de diversidade e inclusão, reportar problemas, sugestões de iniciativas, com o propósito de fortalecer a diversidade e a inclusão.
9. Considerar o princípio da universalidade e equidade, que define os direitos humanos como direitos inatos de todos os seres humanos, sempre que possível, realizar uma revisão crítica das políticas de benefícios, para assegurar que todas as pessoas podem gozar do pacote de benefícios sem restrições ou violações, oriundos de discriminação, preconceito ou desinformação, se atentando a configurações familiares de LGBTQIA+, pessoas de identidade de gênero trans, intersexo, não binária, entre outras condições.
10. Divulgar com transparência para o público interno e externo acerca das ações, dados e metas de diversidade e inclusão que a companhia se comprometer a realizar, estabelecendo um canal de diálogo de críticas e sugestões com todos os stakeholders da companhia.
11. O descumprimento ou violação da política de diversidade aqui estabelecida, caracteriza falta grave, podendo acarretar a aplicação de medidas disciplinares e legais contra os responsáveis, conforme expressos no código de conduta.

## Política de Diversidade e Inclusão

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**

**VII. Divulgação e Disponibilização:**

A divulgação será para todos os colaboradores de forma ampla e irrestrita, também será disponibilizada publicamente nos sites institucionais.

A divulgação será realizada por meio de disponibilização das Políticas, Normas e Procedimentos no Portal Informa e envio de e-mail, via Comunicação Interna, aos colaboradores.

**VIII. Vigência, Atualização e Cancelamento:**

Todas as Políticas, Normas e Procedimentos do Grupo Cogna possuem vigência de um ano após a data de sua divulgação, devendo a mesmo ser obrigatoriamente revisada quando decorrido este período.

Cabe ressaltar que a frequência de revisão anual estipulada pelo presente documento é a mínima esperada. Desta forma, cabe aos gestores das áreas de negócio identificar a necessidade e realizar revisões com frequência menor que a mencionada, decorrente principalmente de alterações relevantes das atividades do processo ou atividade normatizada.

**IX. Documentos de Referência:**

- Código de Conduta
- Política de Apuração de Denúncias

**X. Aprovação:**

- Diretoria de Gente e Cultura
- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade
- Comitê de Pessoas
- Conselho de Administração
- Diretoria de Controles, Auditoria e Compliance.
- Presidência.

**Política de Diversidade e Inclusão**

Área tutora  
**Gente e Cultura**

Código  
**Gente e Cultura\_001**

Versão  
**1**

Emissão  
**08/21**

Data de revisão  
**09/21**