

The background of the entire page is a photograph of many hands of different skin tones stacked in a circle, palms facing down, with fingers pointing towards the center. The hands are set against a background of yellow and grey geometric patterns.

POLÍTICA DE **DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

ÍNDICE

1. Objetivo

2. Princípios gerais

3. Diretrizes, Linhas básicas de ação e Responsabilidades

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A Diretoria da Karina manifesta o compromisso de formar e manter uma equipe humana com base nos princípios da diversidade e inclusão, de forma a refletir a realidade social em que a empresa está inserida. Da mesma forma, considera que a amplificação destes princípios tem um impacto real no compromisso, na satisfação, no talento e na qualidade de liderança dos seus profissionais.

1- Objetivo

A finalidade desta Política é conceber um ambiente favorável que facilite e valorize a diversidade e inclusão dos profissionais da empresa.

A diversidade é entendida como o conjunto de características que tornam as pessoas únicas e singulares, ou seja, a riqueza que cada pessoa traz pela sua variedade, incluindo as condições visíveis e não visíveis.

A inclusão, por sua vez, refere-se à forma como as diferenças entre os indivíduos são valorizadas e as oportunidades são criadas para que todos possam desenvolver o seu potencial. Dessa forma, a estratégia consciente privilegia o desenvolvimento de estruturas, sistemas, processos e cultura que geram respeito pelas particularidades de todas as

pessoas da organização, promovendo também um sentimento de pertencimento que as faz sentir valorizadas e pertencentes a um grupo ou comunidade.

No marco de seu firme compromisso com a diversidade e inclusão, a Karina assegura a não discriminação entre os seus profissionais por quaisquer condições ou circunstâncias de caráter pessoal ou social que sejam dignas de tutela com base nesse compromisso, respeitando a legislação vigente e seguindo as melhores práticas internacionais, bem como as disposições neste âmbito no quinto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aprovados pelas Nações Unidas.

A empresa mantém um sólido compromisso com o seu capital humano, como principal ativo estratégico e essencial para o sucesso do negócio, e aposta em um modelo de gestão de pessoas comprometido com a excelência profissional e a qualidade de vida e bem estar.

Neste sentido, proporcionar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, no qual todas as pessoas se sintam representadas e seja um verdadeiro reflexo da sociedade atual, é um compromisso inalienável da Karina.

2- Princípios gerais

A empresa está fortemente empenhada nas diferentes manifestações da diversidade e na promoção da inclusão, de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) Incentivar que todos os profissionais da Karina contribuam com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;
- b) Fomentar um sentimento de inclusão na Karina, para assegurar que todos os profissionais se considerem parte do projeto empresarial e reconheçam seu papel na comunidade local e nacional, de forma que os valores, princípios e objetivos da Karina sejam assumidos como próprios e contribuam não apenas para o desenvolvimento profissional, mas também para o desenvolvimento pessoal;
- c) Reconhecer a convivência de várias gerações como fonte de enriquecimento contínuo, pelas suas diversas capacidades e abordagens, tanto para os profissionais como para os diferentes negócios

e áreas corporativas. A diversidade contribui, de forma decisiva, para a adaptação dos serviços que a empresa presta às necessidades das comunidades em que atua.

3. Diretrizes, Linhas básicas de ação e Responsabilidades

Para atingir o objetivo estabelecido nesta Política e cumprir os princípios gerais enunciados anteriormente, a Karina assume e promove as seguintes linhas básicas de atuação:

- a) Promover a informação e a comunicação com as diferentes comunidades em que a Karina atua para que seja reconhecida como um espaço ideal para o desenvolvimento profissional dos seus diversos colaboradores, fruto das suas práticas inclusivas;
- b) Garantir que os processos de seleção e contratação sejam baseados em equidade e competências do cargo a ser ocupado e, consequentemente, minimizem vieses ou preconceitos contra a diversidade, ao mesmo tempo que se estabeleçam ações específicas para promover a inclusão de grupos

com menos facilidade de acesso ao mercado de trabalho

c) Respeitar, no estabelecimento das condições de trabalho, o princípio da igualdade de condições de trabalho para os que representam a mesma exigência e o mesmo valor, aproveitando o talento que todos os profissionais podem aportar na sua diversidade;

d) Assegurar que as decisões relativas à promoção profissional, bem como ao desenvolvimento profissional, assentem em critérios equitativos, eliminando em todas as decisões empresariais a este respeito os motivos ou consequências nefastas para a diversidade, promovendo a adequada inclusão de todos os grupos profissionais;

e) Excluir os preconceitos que possam existir em relação a pessoas cuja condição social, cultural ou educacional não correspondam a modelos tradicionalmente considerados de referência ou habituais ou que possam condicionar indevidamente o progresso profissional, desprezando o mérito e a capacidade das pessoas;

f) Assegurar que a formação de cada profissional seja dotada de conhecimentos, competências e capacidades suficientes para o bom desenvolvimento do seu trabalho e prever ações específicas nos processos de formação e capacitação que promovam a aceitação da diversidade e a rejeição da discriminação;

g) Incentivar o uso de linguagem inclusiva em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa, e erradicar, em qualquer caso, o uso de linguagem discriminatória;

h) Preservar um ambiente livre de assédio moral no trabalho, principalmente aquele cuja intenção ou fundamento seja a discriminação direta ou indireta, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes;

i) Desenvolver constantemente políticas de sensibilização dos profissionais que integram a empresa, especialmente daqueles que desempenham responsabilidades de gestão, a fim de que valorizem e promovam a importância da diversidade e o que ela representa para a Karina;

j) Incorporar nos programas de liderança comportamentos que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseadas na diversidade, bem como uma estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o caráter plural e inclusivo da empresa;

k) Facilitar a mobilidade interna e a interação na organização com o objetivo de promover redes de contatos e de equipes que aproveitem o multiculturalismo. Monitorar e atualizar constantemente os processos e procedimentos de gestão para que se produzam

esses contatos e trabalhos em comum que potencializem a diversidade inclusiva; e

l) Em linha com a Política de Respeito aos Direitos Humanos, garantir o direito de liberdade sindical consagrado nas normas internacionais, a fim de preservar a opção de cada pessoa na relação com as organizações sindicais e na ação destas na defesa de seus legítimos interesses.

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta Política, a Gerência de Recursos Humanos se encarrega pela implementação, divulgação, acompanhamento e verificação do cumprimento desta Política.