	POLÍTICA	
	Código: POL-00187	Versão: v4.0
Título: DIVERSIDADE		

1 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e esclarecer informações quanto a Diversidade e Inclusão na Oi, com o objetivo de garantir o respeito ao indivíduo e a equidade de oportunidade de desenvolvimento profissional para todas pessoas (colaboradoras, estagiárias e jovens aprendizes da Cia, assim como fornecedores, parceiros ou pessoas colaboradoras terceirizadas), independentemente de cor/raça, identidade de gênero, orientação afeto-sexuais e condição física - suportando a estratégia de negócio da companhia e influenciando num ambiente que fomenta e valoriza o respeito e a segurança para todas as pessoas.

2 PÚBLICO ALVO

Todas as pessoas colaboradoras que compõe a empresa Oi, estagiárias, gestoras, aprendizes, assim como fornecedores, parceiros ou pessoas colaboradoras terceirizadas, além de candidatos externos.


3 DIRETRIZES

As diretrizes de diversidade deverão ser refletidas em todas as políticas e processos da companhia, principalmente no que tange a área de Pessoas e Cultura, que responde por frentes como: recrutamento e seleção, desenvolvimento técnico e comportamental, promoção, remuneração e benefícios, a fim de garantir equidade de oportunidade para todas as pessoas colaboradoras, estagiárias e jovens aprendizes da Cia, independentemente de cor/raça, identidade de gênero, orientação afeto-sexuais e condição física.

Diversidade faz parte da estratégia da Cia e está refletida em duas diretrizes culturais da Oi – Somos Humanos e Somos Responsáveis – com o objetivo de reforçar a atração, o engajamento e a performance dos colaboradores para alavancar os resultados da Cia oferecendo um ambiente seguro onde eles possam ser quem são.

Acreditamos que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características do(s) indivíduo(s). Já a Inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entendemos que é responsabilidade de todos os públicos contidos nesta Política serem agentes nessa mudança de comportamento.

O respeito individual e coletivo é fundamental para credibilidade deste programa, pois envolve a contribuição de todas as pessoas colaboradoras, sejam elas de grupos minorizados ou não. A Diversidade e a Inclusão na Oi são de responsabilidade de todos.

	POLÍTICA	
	Código: POL-00187	Versão: v4.0
Título: DIVERSIDADE		

O Programa de Diversidade e Inclusão trabalha para o fortalecimento e a criação de um ambiente seguro e plural, além da promoção da equidade de oportunidade, tratamento e crescimento, a todas as pessoas candidatas, colaboradoras e gestoras que estejam relacionadas com a Oi.


A diversidade é fonte da cultura da Companhia. A Oi preza pela integridade e respeito de todas as pessoas colaboradoras, é inaceitável e não há tolerância para discriminação e/ou preconceito com base em raça, origem, sexo, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, religião, pessoa com deficiência, classe social, família, estado civil, licença médica (incluindo gravidez), filiação política, aparência física, estilo de vida, entre outros. Não são admitidas conversas e atitudes que envolvam violência física ou verbal e assédio moral ou sexual.

Para reforçar o nosso posicionamento, assumimos também compromissos públicos em prol da Diversidade e Inclusão, que podem ser consultados no Portal ESG da Oi: <https://oinovafibra.force.com/esg/s/> . A Oi participa e promove iniciativas relacionadas aos princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e atua em prol dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que compõem uma agenda mundial para a construção e implementação de políticas públicas para direcionar a humanidade até 2030. Destacamos três dos doze ODS priorizados pela companhia que se correlacionam diretamente com Diversidade e Inclusão:



3.1 PROGRAMA DE DIVERSIDADE

O programa trabalha a promoção de um ambiente seguro para todos as pessoas colaboradoras, entendendo que alguns marcadores identitários podem influenciar a criação de projetos e iniciativas que venham com o objetivo de promover mais equidade e oportunidade. Mas sempre tendo consciência que todas as pessoas colaboradoras são aliadas do programa, além de principais impactadas com o desenvolvimento de um ambiente interno saudável e uma companhia inovadora e sustentável.

	POLÍTICA	
	Código: POL-00187	Versão: v4.0
Título: DIVERSIDADE		

O desenvolvimento e maturidade do tema de Diversidade é de responsabilidade de todas as pessoas que convivem em sociedade e entendem que podem colaborar com a evolução da pauta dentro e fora da Oi.

O Programa da Oi se propõe a ser promotor de uma agenda estratégica pela Diversidade e Inclusão. Com isso, temos como compromisso engajar as pessoas colaboradoras da Oi em prol da realização de ações intencionais, treinamentos, campanhas ações educativas e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, orientação sexual, discriminação racial, de pessoas com deficiência e outras temáticas relevantes.


Gênero: Discussões para tratar os desafios e debater os tabus sobre o estereótipo de posições e nichos de mercado com o objetivo de garantir equidade de oportunidades para todos, independentemente de gênero.

- A Oi está alinhada com os princípios de desenvolvimento feminino da ONU Mulheres, que fomenta o desenvolvimento econômico das mulheres através de um parceiro institucional;
- As ações trabalhadas propiciarão maior representatividade feminina na liderança da Cia, combaterá o assédio, preservará pelo respeito ao vocabulário inclusivo e incentivará o engajamento de homens na disseminação de uma cultura de diversidade de gênero.
- Iniciativas pra fomentar o diálogo sobre parentalidade trazendo homens e mulheres para uma troca que vai além de gênero e trabalha também a composição de família com o olhar do amor e do afeto.

Pessoas com Deficiência: Discussões para debater sobre rótulos, capacitismo, oportunidades iguais e direitos (que não configuram privilégios) e desmistificar os vieses através de ações afirmativas para a promoção da inclusão.

- Observadas as concepções de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho, os direitos e obrigações das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho deverão ser iguais aos de qualquer outra pessoa:
 - PcD deve participar de feiras, eventos, treinamentos e reuniões junto à equipe;
 - PcD deve entregar seus resultados, cumprir com suas responsabilidades e ter metas estabelecidas para seu trabalho;
 - Avaliação de desempenho de um colaborador com deficiência deve ser feita de acordo com a ferramenta utilizada pela empresa;

Cor/Raça: Discussões para garantir a representatividade social quanto a cor/raça dentro da Oi com debates sobre racismo estrutural e melhores práticas quanto a equidade de oportunidades, independentemente de cor/raça.

	POLÍTICA	
	Código: POL-00187	Versão: v4.0
Título: DIVERSIDADE		

- Oi sem racismo: A empresa valoriza todas as pessoas colaboradoras e a diversidade, e trabalha focada na representatividade social refletida na sua força de trabalho e liderança.
- Equidade de oportunidade racial: A Oi se compromete em ações de inclusão e promoção de equidade de oportunidades, através de ações dos programas e políticas de Gente, a fim de fomentar o desenvolvimento econômico da população negra do país.

Orientação sexual: Discussões para garantir os direitos LGBTQIA+ quanto a inclusão e oportunidades na Oi com debates sobre as melhores práticas para ofertar as pessoas colaboradoras um ambiente seguro e respeitoso para que todas as pessoas sejam quem são e se sintam potencializadas por isso.

- A empresa valoriza todas as pessoas colaboradoras e a diversidade, e trabalha focada na representatividade e inclusão de todos. Trabalhando informações e comunicações que engajem os colaboradores e tragam conhecimento capaz de provocar mudanças e reflexões.
- As ações trabalhadas na Cia, combaterão a discriminação e a preservação do respeito ao vocabulário inclusivo e incentivará o engajamento de todos na disseminação de uma cultura de acolhimento e pertencimento, abrindo espaço para todos serem quem são com orgulho e segurança.


4 PAPEIS E RESPONSABILIDADES

Cabe a toda companhia, zelar e contribuir para um ambiente interno inclusivo e diversos que traga pluralidade e reconhecimento para as pessoas colaboradores. Todos são responsáveis por olhar o outro com empatia e respeito, independentemente das diferenças.

Cabe à pessoa colaboradora responsabilizar-se por piadas, comentários, brincadeiras e/ou publicações de caráter discriminatório e preconceituoso nas interações com outros (as).

É de responsabilidade de toda companhia seguir, em relação os direitos e obrigações das pessoas colaboradoras no ambiente de trabalho, os mesmos critérios e procedimentos adotados pela empresa em relação aos outros colaboradores, seja recrutamento, promoção, desenvolvimento, treinamento e desligamento.

Quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo ao Código de Ética e a esta Política de Diversidade devem ser comunicadas ao Canal da Denúncias da Oi, independentemente do cargo ou situação de quem as tenham praticado. O Comitê de Integridade da companhia, por meio de seus responsáveis, compromete-se a investigar todas as situações denunciadas, com imparcialidade e total confidencialidade, bem como a

	POLÍTICA	
	Código: POL-00187	Versão: v4.0
Título: DIVERSIDADE		

adotar as medidas disciplinares cabíveis. A pessoa colaboradora que presenciar o descumprimento de qualquer regra vigente do Código de Ética e da Política de Diversidade tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Denúncias da Oi.

O Comitê de Integridade é o órgão responsável por deliberar as tratativas recebidas via Canal de Denúncias da Oi, bem como assegurar a eficácia e efetividade do mesmo. O Comitê também define e informa as ações preventivas, corretivas ou de melhorias a serem adotadas.


A divulgação dos resultados relacionados a ações e projetos de Diversidade e Inclusão se dá por meio de comunicações internas e externas nos canais proprietários da companhia. Além de constar no Relatório Anual e de Sustentabilidade. A empresa cumpre todas as regras relativas às empresas de capital aberto, como a adoção de normas nacionais de registros contábeis e de manutenção de registro de empresa aberta na Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

5 REFERÊNCIAS


- Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos
- Estudo da McKinsey & Company, com 1.000 empresas em 12 países
- Harvard Business Review
- Informações obtidas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre dados raciais
- Lei de Cotas - Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991- Art. 93
- LBI – Lei Brasileira de Inclusão – Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015

6 GLOSSÁRIO

- Capacitismo: é a discriminação e o preconceito social contra pessoas com alguma deficiência.
- Diversidade de gênero: é entendido como sendo a igualdade de condições sociais, corporativas e culturais entre homem e mulher, de forma que ambos recebam tratamento equitativo e tenham as mesmas oportunidades, rendimentos, responsabilidades, direitos e deveres.
- Gênero: o conceito de gênero foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Embora a biologia segmente a espécie humana entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura. Assim, homens e mulheres são produtos da realidade social e não decorrência direta da anatomia de seus corpos.

	POLÍTICA	
	Código: POL-00187	Versão: v4.0
Título: DIVERSIDADE		

- Homofobia: é a discriminação e uma série de atitudes e sentimentos negativos em relação a pessoas homossexuais, bissexuais e, em alguns casos, contra transgêneros e pessoas intersexuais.
- Identidade de gênero: É a percepção íntima que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente do sexo biológico. A identidade traduz o entendimento que a pessoa tem sobre ela mesma, como ela se descreve e deseja ser reconhecida:
 - Transexual: Pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo biológico. Homens e mulheres transexuais podem manifestar a necessidade de realizar modificações corporais por meio de terapias hormonais e intervenções médico-cirúrgicas, com o intuito de adequar seus atributos físicos à sua identidade de gênero.
 - Travesti: Pessoa que nasce com sexo masculino e tem identidade de gênero feminina, assumindo papéis de gênero diferentes daqueles impostos pela sociedade.
- LGBTQIAPN+: é a sigla referente ao grupo de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexuais, assexuais, pansexuais, não binários e demais denominações que não se sintam representados nas iniciais anteriores.
- Nome Social: é o prenome adotado pela pessoa travesti e transexual, que corresponde à forma pela qual se reconhece, identifica-se, é reconhecida e denominada por sua comunidade. A Cia permite utilização do nome social, quando assim for de escolha do colaborador.
- PCD: pessoa com deficiência.
- Racismo: consiste no preconceito e na discriminação com base em percepções sociais baseadas em diferenças biológicas entre os povos e raças.
- Sexo Biológico: Conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem "machos" e "fêmeas". Há também pessoas que nascem com uma combinação diferente destes fatores, e que podem apresentar características de ambos os sexos. Essas pessoas são chamadas de Intersexos.
- Orientação Sexual: É a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra, para quem se direciona, involuntariamente, o seu desejo. Existem três tipos majoritários de orientação sexual:

	POLÍTICA	
	Código: POL-00187	Versão: v4.0
Título: DIVERSIDADE		

- Heterossexual: Pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do sexo/gênero oposto.
- Homossexual (Gays e Lésbicas): Pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero.
- Bissexual: Pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

7 ULTIMAS ALTERAÇÕES

- Item 3 e 3.1
- Item 4

8 ANEXOS

N/A

ESTE DOCUMENTO REVOGA VERSÕES ANTERIORES