

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Sumário

1 - OBJETIVO	2
2 - DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	2
3 - TERMOS, DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS	2
4 - DIRETRIZES	5
6 - RESPONSABILIDADES	15
7 - APROVAÇÃO DA POLÍTICA.....	15
8 - VIOLAÇÃO DA POLÍTICA	15
9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
10 – ANEXOS	16

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

1 - OBJETIVO

Por meio da promoção da diversidade, equidade e inclusão, essa política tem como objetivo firmar o compromisso da Suzano no combate à desigualdade, em todas as suas operações, rumo ao protagonismo para a evolução da sociedade.

2 - DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Aviso de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais;
- ABNT NBR 9050:2015 - Acessibilidade a edificações;
- Central de Indicadores - site Suzano;
- Código de Conduta Suzano S.A.;
- Guia de Diversidade e Inclusão;
- Relatório Anual;
- ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU;
- PC.00.0012 – Política Corporativa de Direitos Humanos;
- PC.00.0005 – Política Anticorrupção;
- PC.00.0004 – Política de Ouvidoria.

3 - TERMOS, DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS

3.1. Desigualdade

Acesso desigual às oportunidades.

3.2. Discriminação

É quando o preconceito é externalizado e a tomada de decisão é realizada com base no preconceito.

3.3 Diversidade

É o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, entre outras, que fazem com que cada pessoa seja única. Esse conjunto de características formam nossos diferentes marcadores sociais, que representa quem somos e como somos percebidos pela sociedade. E, sim, somos diferentes, somos plurais.

A diversidade nos ajuda a entender, por exemplo, como as empresas são compostas em sua demografia. Respeitar a diversidade significa respeitar as pessoas e tudo que as torna únicas (seu modo de se vestir, sua descendência e história de vida, seus relacionamentos) e possibilitar que elas possam ser elas mesmas, onde quer que estejam.

3.4. Equidade

O conceito de equidade reconhece que não somos todos iguais, que nem todos começaram do mesmo lugar e que é preciso ajustar esse "desequilíbrio".

A noção de equidade está relacionada, portanto, a dar às pessoas as ferramentas mais adequadas às suas realidades, de modo que, assim todos tenham realmente acesso às mesmas oportunidades. Isso significa,

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

neste caso, que as pessoas menos privilegiadas recebem mais ferramentas do que as privilegiadas, de forma a tentar mitigar os efeitos do desequilíbrio da sociedade.

3.5. Estereótipo

Conceito ou imagem preconcebida, padronizada e generalizada estabelecida pelo senso comum, sem conhecimento profundo, sobre um grupo ou alguém. É usado principalmente para definir e limitar pessoas quanto à aparência, naturalidade e comportamento.

3.6. Grupo de Afinidade (GA)

Grupo de pessoas com participação ativa que promove as ações priorizadas, a partir da estratégia de atuação do Plural.

3.7. Grupo de Trabalho (GT)

Conjunto de pessoas de um mesmo grupo de afinidade, que atua na construção de alternativas para demandas específicas encaminhadas pela liderança do GA.

3.8. Grupo Minorizado

São grupos de pessoas, que de alguma forma, ao longo da história, tiveram acesso limitado à representação política, social e econômica e, com isso, viram seus direitos e sua ocupação no espaço social sendo limitados.

Um grupo minorizado, não é necessariamente o de menor número (uma minoria). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pessoas negras, população autodeclarada de pretos e pardos, correspondem a 55,8% da população brasileira e ainda assim, formam um grupo que ocupa um número menor nas posições de relevância política e no âmbito econômico e social. Isso, também vale para as mulheres, que são maioria da população brasileira, 52% em 2019 segundo IBGE, mas ainda são subrepresentadas nas posições de tomada de decisão.

3.9. Igualdade

Ferramentas e assistência distribuídas de maneira uniforme.

3.10. Identidade de Gênero

É como a pessoa se reconhece com relação ao seu gênero. Pessoas cisgênero se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascer, já as pessoas transgênero não se identificam com o gênero atribuído no nascimento. Algumas identidades transgênero são: homem trans, mulher trans, travesti ou pessoa não-binária.

3.11. Inclusão

É a valorização e a inserção de pessoas que, por algum motivo, seja histórico e/ou social, foram marginalizadas e enfrentam barreiras para viver plenamente na sociedade e nas organizações.

Incluir significa eliminar as barreiras que podem, de alguma forma, excluir alguém do convívio social e/ou impedir que ele ou ela exerça plenamente seus direitos e deveres.

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Esses conceitos, Diversidade, Equidade e Inclusão, não têm entre si uma ordem ou relevância. Fato é que um não caminha sem o outro. Logo, quando pensamos na jornada de diversidade de uma organização, não conseguimos evoluir sem falar também de equidade e inclusão.

3.12. Interseccionalidade

Cada pessoa é o resultado de um conjunto de marcadores sociais. Você pode ser homem, branco, homossexual e com deficiência; pode ser mulher, negra, heterossexual e com mais de 50 anos. Isso significa que o olhar sobre cada indivíduo não pode ser restrito a uma característica que o define. O olhar deve ser interseccional. Um grupo de afinidades, ao trabalhar a questão de gênero por exemplo, pode (e deve) cruzar as informações para entender a realidade das mulheres negras, das mulheres com deficiência, das mulheres com mais de 50 anos, e assim por diante. É importante entender também que quando uma pessoa sofre algum tipo de discriminação, como racismo, capacitismo e/ou etarismo, os preconceitos não atuam de maneira isolada, o que pode potencializar o impacto na vida da pessoa.

3.13. Justiça

Ajuste ao sistema para que sejam oferecidas ferramentas e oportunidades de forma igualitária.

3.14. LGBTQIAP+

É um movimento político e social em busca da diversidade, mas principalmente, dos direitos e respeito à população que se vê representada pela sigla. Entenda o significado de cada letra.

- **Lésbicas** - são sempre mulheres, ou pessoas não-binárias que se alinham com o gênero mulher de alguma forma. Sentem atração pelo mesmo gênero, e por pessoas que consideram seus gêneros parecidos.
 - **Gays** - historicamente eram homens, mas hoje em dia, é também aceito que mulheres ou pessoas não binárias utilizem a palavra gay para se identificarem como pessoas que sentem atração pelo mesmo gênero e por pessoas que se consideram de gêneros parecidos.
 - **Bissexuais** - pessoas que sentem atração por dois ou mais gêneros.
 - **Transgênero** - pessoa Trans ou Transgênero é aquela que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Associados a esse termo, também ouvimos falar em Travesti e Transexual.
- a) Travesti é uma expressão latino-americana que diz respeito a uma identidade histórica e socialmente construída de uma pessoa que é designada no nascimento como sendo do sexo masculino e que transiciona, passando a viver de forma permanente no gênero feminino. Não é uma regra, mas comumente usa hormônios e faz modificações no corpo por meio de intervenções cirúrgicas. Em reconhecimento e respeito a essa identidade, deve-se sempre dizer “a travesti”, e nunca “o travesti”.
- b) Transexual: é a pessoa que não se identifica com o gênero designado no nascimento. Nem toda pessoa transexual deseja fazer cirurgia de redesignação de sexo e/ou usar hormônios.
- **Queer/ Questionando** - abrange qualquer pessoa fora das normas de gênero, sexo e relacionamentos e/ou pessoas que não querem ou sabem definir sua orientação.

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

- **Intersexo** - pessoas que não se encaixam no sexo feminino ou no sexo masculino devido a características biológicas (como hormônios, genitais e cromossomos).
- **Assexuais/Arromânticas/Agênero** - pessoas assexuais são aquelas que nunca, ou que raramente, sentem atração sexual. Arromânticas são pessoas que nunca ou raramente se apaixonam. Pessoas agênero não possuem gênero, ou não se sentem contempladas pela definição de gênero. Algumas pessoas agênero não se consideram trans ou não-binárias, embora possam usar esses termos também.
- **Pansexuais/Polissexuais** - sentem atração por todos (pan) ou mais de um (poli) gênero.
- **Mais** - O símbolo “+” aparece para incluir outras pessoas que não se encaixam nos outros termos contemplados pela sigla, como por exemplo, as **Não-binárias** - uma identidade de gênero em que as pessoas não se sentem representadas pelo sistema binário homem/mulher e podem fluir entre as diversas possibilidades de existência de gênero sem seguir um padrão.

3.15. LGBTIfobia

É a discriminação contra pessoas LGBTQIAP+. Também são utilizados os termos homofobia, lesbofobia e transfobia, com o intuito de ser mais assertivo e dar visibilidade ao ato de discriminação.

3.16. Pessoas Negras

Terminologia utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), incluindo todas as pessoas autodeclaradas como pretas e pardas.

3.17. Plural

Trata-se do Movimento de Diversidade, Equidade e Inclusão da empresa, que busca ampliar a representatividade, assegurar o respeito e a individualidade e proporcionar um ambiente de livre expressão para o time Suzano. O Plural é composto por Sponsors e Líderes dos Grupos de Afinidade (GA), Grupos de Trabalhos (GT), pessoas aliadas e embaixadoras nas localidades.

3.18. Preconceito

É uma opinião desfavorável que não é baseada em dados objetivos, mas unicamente em um sentimento hostil motivado por hábitos de julgamento ou generalizações apressadas.

4 - DIRETRIZES

A Diversidade, Equidade e Inclusão são temas incorporados aos Direcionadores do Negócio, pois acreditamos que um ambiente diverso, respeitoso e plural resulta em mais criatividade, inovação, produtividade e eficiência, que levam a resultados melhores.

Entendemos que a busca pela Diversidade, Equidade e Inclusão é um processo de construção diária e conjunta. E nessa jornada o principal instrumento é o Diálogo.

Dialogar para compreender, aprender e encontrar o melhor caminho. É praticar a empatia e entender que cada pessoa tem suas particularidades e que a soma delas nos torna melhores.

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Sabemos que nosso papel é contribuir para solucionar as questões latentes em nossa sociedade. Sabemos também, que podemos fazer mais e, por isso, seguimos firmes nessa jornada, sempre disponíveis para o diálogo.

Sabemos que o crescimento só é possível quando respeitamos e acreditamos nas pessoas como elas são.

4.1. Diretrizes que orientam a estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão da Suzano S.A.

- Operar de acordo com os posicionamentos e princípios das demais políticas corporativas Suzano, como as citadas nos documentos de referência;
- Valorizar a diversidade, sem discriminação de qualquer espécie, raça, cor, convicção política, gênero, identidade de gênero, religião, orientação afetivo sexual, idade, local de nascimento, deficiência, entre outros;
- Garantir que o tema Diversidade, Equidade e Inclusão seja tratado de forma transversal e multidisciplinar considerando seus potenciais impactos, riscos e oportunidades;
- Considerar nas ações e nos processos corporativos aspectos relacionados à diversidade, equidade, inclusão e outros temas relevantes correlacionados, como: ética e conduta, direitos humanos, saúde e segurança e outros que possam surgir ao longo do tempo;
- Garantir a supervisão do tema nos diferentes níveis hierárquicos da companhia;
- Aderir à iniciativas e estabelecer compromissos alinhados às principais tendências mundiais que contribuam com a promoção da diversidade, equidade e inclusão;
- Consultar stakeholders, monitorar e avaliar tendências globais e regionais relacionadas ao tema e endereçar os pontos relevantes para a Suzano em planejamentos e estratégia;
- Participar, quando relevante, da elaboração e implementação de novas metodologias que impulsionem os demais princípios listados nesta política;
- Promover capacitação, educação e engajamento para as pessoas colaboradoras e partes interessadas em relação ao tema;
- Relatar seu desempenho em diversidade regularmente por meio de ferramentas de transparência, diretrizes de reporte, índices e questionários reconhecidos no mercado;
- Gerir riscos (físicos, regulatórios, reputacionais e de mercado) e oportunidades relacionados à diversidade, equidade e inclusão, considerando-os direcionadores da estratégia;

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Neste contexto, buscamos sempre:

- Construir um ambiente baseado no respeito às diferenças, equilíbrio e bem-estar, formando a base para um convívio harmonioso e saudável entre nossos colaboradores, colaboradoras e demais partes interessadas, possibilitando que as pessoas se sintam incluídas, apoiadas e ouvidas, independente das características que tornam cada um de nós, seres únicos;
- Não aceitar qualquer comportamento preconceituoso, discriminatório ou práticas de assédio relacionadas a qualquer individualidade: gênero, faixa etária, origem/nacionalidade, estado civil, raça/etnia, orientação afetivo sexual, filiação a sindicatos, opinião política, prática espiritual ou religiosa, deficiência física, sensorial e/ou intelectual, estética, classe social, cargo/função e constituição familiar;
- Manter um ambiente no qual nossos colaboradores e colaboradoras tenham a certeza de que questões essencialmente pessoais relacionadas às suas individualidades não influenciam na sua avaliação como profissionais ou afetam o acesso a oportunidades de desenvolvimento;
- Entender as necessidades específicas dos colaboradores e colaboradoras com deficiência ou outras condições/características e prover as condições adequadas para que possam desempenhar plenamente suas funções;
- Ter a diversidade como um pilar estratégico para o desenvolvimento do nosso negócio;
- Garantir que o nosso comportamento ético e respeitoso seja a base para o relacionamento com os diversos públicos do nosso ecossistema;
- Cumprir as diretrizes e compromissos assumidos relacionados à Diversidade, Equidade e Inclusão, acionando as regras do Código de Conduta da Suzano S.A. sempre que houver uma ocorrência.

4.2. Como Fazemos

Promovemos a diversidade, equidade e a inclusão com ações que visam ampliar a representatividade, o respeito à individualidade e à livre expressão dos nossos colaboradores e colaboradoras, prestadores de serviços, fornecedores, comunidades e demais stakeholders:

Para isto temos o Movimento de Diversidade, Equidade e Inclusão, Plural.

4.2.1. Manifesto Plural

Se o território brasileiro for dividido em 400 partes iguais, uma delas pertencerá à Suzano. Uma empresa de dimensões tão grandes tem responsabilidade proporcionalmente grande com todos os seus públicos de relacionamento. E é por ocupar um território tão vasto de um país tão diverso, que a companhia reconhece a

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

importância de, cada vez mais, refletir em sua força de trabalho a pluralidade de suas partes interessadas – sejam colaboradores, fornecedores e clientes, sejam as comunidades do entorno de plantações, fábricas e áreas preservadas. Essa pluralidade se expressa tanto em gêneros, etnias e faixas etárias como também em orientações afetivo sexuais, nacionalidades, crenças/ religiões, expressões estéticas e deficiências físicas e intelectuais.

A Suzano acredita que um time mais diverso é uma ferramenta para ampliar a capacidade da empresa de compreender as demandas e as tendências do mercado e, conseqüentemente, de atender seus clientes e demais stakeholders com soluções mais ágeis, eficazes e inovadoras. Para a companhia, valorizar a diversidade e estabelecer as diretrizes de equidade e inclusão significa assegurar um ambiente de trabalho pautado pelo respeito aos direitos humanos e pela ética.

É uma forma de garantir que os colaboradores possam ser plenamente quem são e de assegurar condições para o completo desenvolvimento dos potenciais de cada pessoa.

Assim, as experiências e as trocas se tornam mais constantes e enriquecedoras e as pessoas se sentem mais felizes, motivadas, eficientes e com senso de pertencimento.

4.2.2. Objetivo do Plural

- Fomentar os debates de diversidade e inclusão;
- Influenciar a cultura e promover a educação sobre o tema;
- Implementar ações para alavancar a mudança de clima tornando-o cada vez mais inclusivo;
- Monitorar o cumprimento dos compromissos públicos de diversidade, equidade e inclusão que somos signatários;
- Definir programas e metas por grupo de afinidade;
- Criar grupos de afinidade e propor estratégias a direção da Suzano S.A com relação a estes temas.

4.2.3. Objetivos por Instância de Gestão

- Sponsor: nível executivo que visa conectar a pauta e as decisões em Diversidade, Equidade e Inclusão com a estratégia e tomadas de decisão do negócio, influenciando pares no mesmo movimento;
- Squad: nível estratégico que integra o posicionamento, objetivos por frente e práticas em uma estratégia única de atuação, conectada à visão dos Sponsors e que direciona as lideranças do Plural. Atua também na interface com outras áreas como People Analytics, Comunicação, Gente e Gestão, Sustentabilidade, Ouvidoria, Voluntariado e outros;
- Comitês locais: nível tático responsável pela implementação da estratégia de atuação da organização em Diversidade, Equidade e Inclusão, na execução e adequação de processos e na disseminação de informações e conteúdos para os colaboradores, como as ações de letramento, mobilização e

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

sensibilização. Os comitês locais são compostos por: liderança local, RH local, comunicação local, pessoas embaixadoras e aliadas;

- Liderança: atua a partir do alinhamento entre Squad e Sponsors, traduzindo a estratégia corporativa em práticas locais. Responsável pela gestão dos Grupos de Trabalho (GTs) e priorização de ações de mobilização, letramento e sensibilização, sendo a ponte entre as instâncias, tática, estratégica e executiva.

4.2.4. Atuação dos GAs – Grupos de Afinidades

Por meio desses Grupos de Afinidade (GAs), o Plural busca encorajar o público interno a criar e participar das discussões sobre diversidade e inclusão, identificar problemas, buscar soluções e apoiar a alta liderança a manter no radar da organização questões importantes sobre a temática.

Para cada um dos GAs, contamos com uma dupla de diretores como sponsors e pessoas colaboradoras voluntárias, para liderar as frentes de atuação em duplas ou trios.

4.2.5. Composição do Plural

O Plural é composto por cinco GAs (Grupos de afinidades) que atuam nas seguintes frentes.

- Mulheres (inclusão de gênero);
- LGBTQIAP+ (inclusão de pessoas LGBTQIAP+);
- Pessoas Negras (inclusão étnico-racial);
- Gerações (inclusão e sinergia entre as diferentes faixas etárias);
- Pessoas com Deficiência (inclusão de pessoas com deficiência).

4.2.6. Definição e recomendações sobre os GAs

4.2.6.1. Mulheres (inclusão de gênero)

No mercado de trabalho brasileiro, as mulheres ocupam 13,6% dos cargos executivos e representam 45% da mão de obra, porém em cargos ou funções mais precarizados e sem equidade de direitos (ETHOS, 2016). Há uma ideia pré-concebida de que mulheres não aceitam posições em fábricas, operações, ou funções que demandam grande volume de viagens etc. – esse tipo de presunção é inaceitável e vem carregado de vieses inconscientes. Todas as pessoas devem ser consultadas sobre oportunidades de trabalho, independentemente da sua natureza.

Outro preconceito que limita a atuação das mulheres no mercado de trabalho é o pensamento de que a gestação compromete a performance. A possibilidade de gestar uma nova vida é um privilégio das mulheres e não deve ser fator de tomada de decisão sobre promoções, avaliação de desempenho e decisões de carreira. Uma profissional não deve ser tratada com nenhum tipo de discriminação pela possibilidade de uma gravidez ou pela vivência da maternidade.

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Recomendações.

- Não subestimar a capacidade e nem julgar o que as mulheres podem ou não fazer. Na dúvida pergunte;
- Praticar a gentileza com qualquer pessoa, não só com as mulheres;
- Gravidez não é motivo para demitir, deixar de contratar ou evitar promover uma mulher;
- Respeitar quando escutar um 'não';
- Não fazer comentários desnecessários sobre o vestuário (saias, vestidos, calças, decotes etc.);
- Não fazer comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra mulheres.

4.2.6.2. LGBTQIAP+ (inclusão de pessoas LGBTQIAP+)

A sexualidade humana é formada por múltiplas combinações de fatores biológicos, psicológicos, sociais e de expressão:

- Sexo biológico: é aquele que o médico declara ao nascermos. É definido, portanto, considerando a genitália de cada um. Algumas pessoas, ao nascer, possuem características biológicas (genitália, órgãos internos e cromossomos) de ambos os sexos, sendo então, classificadas como intersexuais;
- Gênero: diz respeito à percepção que o sujeito tem de si mesmo, podendo ser masculino, feminino, uma combinação entre os dois ou nenhum deles. Gênero é a forma como a pessoa se descreve e como deseja ser reconhecida;
- Orientação afetivo sexual: é a atração física, romântica e sexual que as pessoas sentem em relação às outras. É algo involuntário, ou seja, não depende de uma escolha. É por isso que não se usa o termo opção sexual. Alguns exemplos de orientação de uma pessoa são: heterossexual (se relaciona com outro gênero), homossexual (se relaciona com o mesmo gênero), bissexual ou pansexual (se relaciona com seu gênero e outros), assexual (não sente atração ou desejo por outras pessoas).

Estes elementos não dependem uns dos outros, mas interagem entre si na vivência de cada indivíduo. Todas as pessoas possuem sexo biológico, gênero, orientação afetivo sexual e expressão estética, não apenas as pessoas LGBTQIAP+.

Recomendações.

- Evite termos como “desvio sexual”. A homossexualidade não é considerada “desvio sexual” pelo Conselho Federal de Medicina desde 1985;
- Não utilize o termo “homossexualismo”, pois palavras terminadas com “ismo” são utilizadas para indicar doenças e esse não é o caso. O termo correto é homossexualidade;
- Respeite, acima de tudo. Expressar afeto em público é um direito de qualquer casal;
- Não faça comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra as pessoas LGBTQIAP+;
- Utilize pronomes de acordo com a preferência de tratamento do indivíduo e não de acordo com o seu documento. Ficou na dúvida? Pergunte;

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

- Indique na sua assinatura do e-mail qual é o seu pronome de preferência. Caso seja o pronome feminino, utilize as palavras ela/she/ella entre parênteses ao lado do seu nome. Caso prefira o pronome masculino, use as palavras ele/he/el;
- A pessoa transexual pode usar o banheiro com o qual se identifica e se sente segura;
- Evite comentários sobre a expressão estética como, por exemplo, “Mas ela/ele aparenta ser tão feminino (a)/masculino (a)”.

4.2.6.3. Pessoas Negras (inclusão étnico-racial)

Segundo o IBGE, pessoas negras são a soma de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas. A autodeclaração é particular e não cabe a outra pessoa designar e/ou questionar quem é preto e quem é pardo. Com a miscigenação ocorrida na população brasileira desde o período colonial, há pessoas negras de pele clara e pessoas negras de pele escura.

Recomendações.

- Não faça comentários relacionados às características físicas ou étnico-raciais, tais como cabelo, cor da pele e formatos de rosto e corpo;
- Não faça comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra raça, etnia ou cor de pele.

4.2.6.4. Gerações (inclusão e sinergia entre as diferentes faixas etárias)

Temos cinco gerações coexistindo no mercado de trabalho nos dias de hoje.

- Baby Boomers: nascidos entre 1940 e 1959, surgiram após o fim da Segunda Guerra Mundial e costumam ter um perfil mais firme e maduro nas tomadas de decisão;
- Geração X: nascidos entre 1960 e 1979, possuem desejo de paz e de liberdade. No geral, são independentes e empreendedores;
- Geração Y (ou millenials): nascidos entre 1980 e 1994, acompanharam a popularização da internet e o começo da “invasão tecnológica”. Geralmente, são mais idealistas e confrontadores;
- Geração Z (também conhecidos como Gen Z, iGeneration, Plurais ou Centennial): nascidos entre 1995 até 2010, vivenciam a tecnologia em seu dia a dia e estão acostumados a acessar inúmeras fontes de informação frequentemente e até mesmo de forma simultânea. São nativos digitais e, no geral, integram com facilidade ações digitais e presenciais;
- Geração Alpha: nascidos a partir de 2010.

Independentemente dos fatores geracionais citados acima, tanto as pessoas mais jovens quanto as mais velhas merecem ser respeitadas. A idade não deve ser um fator limitante para o desempenho ou plano de carreira/sucessão. O importante é que cada geração perceba o valor da outra. Dessa forma, vamos atuar a favor da complementariedade, agregando o que há de melhor em cada pessoa.

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Recomendações.

- Não subjulgue qualquer pessoa por sua idade. Conhecimento e habilidades vão além de fatores etários;
- Respeite o período de evolução de cada indivíduo. Cada um tem o seu tempo;
- Não faça comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra a idade de alguém.

4.2.6.5. Pessoas com Deficiência (inclusão de pessoas com deficiência)

Pessoas com deficiência são as que têm impedimentos e/ou restrições de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, que podem ser congênitas (presentes desde o nascimento) ou adquiridas (se constituem em algum momento da vida). Em uma vivência diária, essas pessoas encontram barreiras que podem dificultar sua participação na sociedade em igualdade de condições com os demais.

Podemos definir as deficiências da seguinte forma;

- Deficiência física;
- Deficiência sensorial (visual e/ou auditiva);
- Deficiência intelectual;
- Deficiência múltipla.

Recomendações.

- Pergunte sempre à pessoa com deficiência se ela consegue realizar qualquer tarefa. Evite deduzir o que ela pode ou não pode fazer;
- Pergunte sempre se a pessoa com deficiência precisa de ajuda, antes de ajudá-la. Como empurrar a cadeira de rodas, por exemplo;
- Nunca brinque com o animal de uma pessoa com deficiência visual. Ele está ali cumprindo uma missão. Qualquer dúvida, pergunte a pessoa tutor;
- Evite tratar a pessoa com deficiência como super-herói ou como se a pessoa tivesse superado desafios sobre-humanos para executar suas atividades ou funções. Novamente, se tiver qualquer dúvida, pergunte;
- Nunca faça comentários ou piadas que reforcem e propaguem o preconceito contra pessoas com deficiência.

4.2.7. Processos e iniciativas

Mantemos processos que ajudam a resguardar nossos princípios de diversidade, equidade e inclusão, incluindo um código de conduta no qual todos os colaboradores são treinados, e meios para denúncias anônimas, investigadas por um Comitê de Gestão de Conduta.

Tendo em mente que a diversidade precisa de um ambiente inclusivo para prosperar, adotamos as seguintes iniciativas.

- *Home office*;

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

- Adoção de *dress code*, respeitando as regras de segurança das nossas unidades;
- Programas para apoiar nossos colaboradores em momentos fundamentais de suas vidas pessoais, como por exemplo, durante gestações, através de programas de parentalidade, nutricional e de apoio psicológico.
- Salas de amamentação e retirada de leite;
- Licença de casamento para casais homoafetivos;
- Licença para mães e/ou pais em caso de adoção: 4 meses com possibilidade de extensão de mais 2 meses;
- Programa Faz Bem: colaboradores e suas famílias têm acesso a um canal no qual podem obter, de forma anônima, apoio voltado para questões pessoais ou profissionais em diversas especialidades, como psicologia, assistência social, advocacia, planejamento financeiro e nutrição;
- Projetos para capacitação de jovens vindos das comunidades, buscando oferecer oportunidade de mudança e um futuro melhor;
- Workshops, treinamentos e debates sobre diversidade, equidade e inclusão;
- Compartilhamento de histórias de superação, pessoais e profissionais, de nossos colaboradores;
- Treinamento obrigatório no UniverSuzano “Barreiras invisíveis: os vieses inconscientes” acesso pelo endereço: www.universuzano.com.br;
- Outros treinamentos disponíveis e relacionados a letramento e sensibilização, que somam aproximadamente dez conteúdos exclusivos;
- Ações de interseccionalidade em datas de reflexão e celebração, como o Dia Da Mulher, Dia da Consciência Negra, Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAP+ e outras relacionadas ao tema Diversidade, Equidade e Inclusão.

4.2.8 Compromissos

4.2.8.1. Compromissos para renovar a vida.

- Garantir 100% de acessibilidade e alcançar ambiente 100% inclusivo às pessoas com deficiência;
- Alcançar ambiente 100% inclusivo às pessoas LGBTQIAP+;
- Alcançar 30% de mulheres em cargos de liderança (gerentes funcionais e acima);
- Alcançar 30% de pessoas negras em cargos de liderança (gerentes funcionais e acima).

4.2.8.2. Compromissos públicos firmados.

- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+;
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial ;
- Movimento Mulher 360°;
- Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) – ONU Mulheres;
- Target Gender Equality do Pacto Global;
- TransEmpregos;
- Pacto pela Promoção da Equidade Racial;
- Rede Empresarial de Inclusão Social;

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

- Rede Mulher Florestal.

4.2.9. Linguagem Inclusiva

O Diálogo aberto e transparente é fundamental para seguirmos avançando na jornada de diversidade, equidade e inclusão. Dessa maneira, é necessário fazermos uma revisão da forma como interagimos e nos comunicamos, a partir da lente da diversidade, com todos os nossos stakeholders, observando acima de tudo, o respeito a todas as pessoas.

Recomendações:

- Priorizar palavras que representem a coletividade e/ou instituições excluindo a prevalência por um gênero específico. Como: a diretoria, no lugar de os diretores, a juventude, no lugar de os jovens, a liderança, no lugar de os líderes;
- Utilizar a inflexão de gênero ou o uso das palavras nos dois gêneros. Como: os(as) colaboradores(as), todos(as) os(as) líderes, todos e todas; colaboradores e colaboradoras;
- Não utilize expressões racistas, como: “a coisa tá preta”, “a dar com pau”, “bugre”, “cabelo ruim”, “cabelo duro”, “cabelo de Bombril”, “cor de pele”, “cor de pecado”, “coisa/serviço/trabalho de preto”, “criado mudo”, “crioulo”, “negão”, “neguinho”, “denegrir”, “dia de branco”, “disputar a nega”, “encher o bucho”, “fazer nas coxas”, “índiada”, “programa de índio”, “inveja branca”, “jeito tupiniquim”, “lista/mercado/magia/ovelha/humor negra(o)”, “meia tigela”, “moreno(a)”, “mulato(a)”, “não sou tuas negas”, “nega maluca”, “negro(a) de traços finos”, “beleza exótica”, “pessoa de cor”, “preto de alma branca”, “tem caroço nesse angu”, “ter o pé na cozinha”, entre outras;
- Não utilize expressões machistas e sexistas como: “o que ela quis dizer é que...”, “sempre ajudo nas tarefas de casa”, “só pode estar de TPM”, “mal-amada”, “mulher tem de se dar ao respeito”, “lugar de mulher é...” “tinha que ser mulher”, “calma, você está nervosa”, “histérica”, “mulher de malandro”, “mulher de respeito”, “piriquete/pegador”, “bruxa”, “língua materna”, “mulheres são mais sensíveis/emocionais”, “isso é coisa de mulherzinha”, “ou dá ou desce”, “está se fazendo de difícil” entre outras;
- Não utilize expressões capacitistas como: “não ter perna/braço para fazer algo”, “retardado/débil mental/idiota/imbecil/demente/mongol”, “você está surdo/cego?”, “você tem deficiência mental?”, “fingir demência”, “mancada”, “braço curto”, “hoje estou muito autista/ela é bem autista”, “João sem braço”, “desculpa do aleijado é muleta/tirar a muleta”, “você faz o que muita gente não faz”, “perdido igual a cego em tiroteio”, “ele ou ela nem parece ter deficiência”, “ceguinho/surdinho/mudinho”, “trabalho feito em muitas mãos”, “botar a mão na massa” entre outras;
- Não utilize expressões LGBTfóbicas como: “viado/viadagem”, “bicha”, “sapatão”, “virar homem”, “bi é em cima do muro”, “traveco”, “você nem parece gay/lésbica/bi/trans/+”, “quem é o homem ou a mulher da relação”, “que desperdício (em referência a uma pessoa bonita que é LGBTQIAP+)” “não precisa ficar dando pinta”, “voz de traveco”, “afeminado”, “você é homem ou mulher?” entre outras;
- Não utilize expressões etaristas como: “estar gagá”, “lugar de velho é em casa”, “pirralho”, “tiozão ou tiazona”, “você é moleque”, “velhote”, “velho só dá trabalho/é lerdo”, “passar da idade para...”, “nem parece que você tem X anos”, “melhor idade” entre outras.

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Nota 1: A descrição de todas estas expressões e mais informações sobre linguagem podem ser conferidas na Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão da Suzano, disponível no site.

6 - RESPONSABILIDADES

A Diretoria de Gente e Gestão, área de Diversidade, Equidade e Inclusão, em conjunto com os GAs, são responsáveis pelo desenvolvimento de conteúdo, revisão e disseminação desta política Corporativa.

Todas as demais áreas devem atuar de acordo com as diretrizes estabelecidas pela Companhia nesta Política, para incentivar seus processos na busca de soluções que contribuam para o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão de forma integral na empresa.

7 - APROVAÇÃO DA POLÍTICA

A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação pela Diretoria Executiva da Suzano S.A. A Diretoria Executiva da Suzano S.A. possui competência exclusiva para a alteração, em qualquer hipótese, desta Política.

Nota 2: se necessário, cópias de deliberação sobre a alteração ou revisão da Política poderão ser enviadas para partes interessadas.

8 - VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

Qualquer violação desta Política deve ser reportada por meio do canal confidencial de Ouvidoria e ser tratada de acordo com o Código de Conduta da Suzano S.A.

O Canal de Ouvidoria é coordenado por uma empresa contratada e independente que garante o anonimato, caso seja solicitado pelo denunciante.

O recebimento e controle das manifestações, via internet, acontece 24 horas por dia, 7 dias por semana.

O canal é válido para as operações da empresa no Brasil e em todas as demais regiões do mundo, onde atua.

8.1. Canais de denúncia.

- Telefone Brasil: 0800 771 4060
- Telefones do Exterior: consulte números específicos no site
- E-mail: ouvidoriaexterna@austernet.com.br

Site: www.suzano.com.br, sessão “Ouvidoria”.

Nota 3: discriminação é crime previsto na Constituição Federal do Brasil e em leis específicas.

8.2. Outros canais de apoio

- Disque Faz Bem - 0800 999 8909

Título:	Política de Diversidade e Inclusão		
Área emitente:	00.Políticas Corporativas	Data:	---
Código:	PC.00.0010	Revisão:	1

Um dos canais do programa Faz Bem, que oferece orientação profissional e pessoal imediatas para questões financeiras, jurídicas, psicológicas e relacionadas à saúde dos colaboradores e familiares. O atendimento é 24 horas e realizado todos os dias da semana. Profissionais das áreas de Psicologia, Serviço Social, Pedagogia, Nutrição, Fisioterapia, Advocacia, além de Educadores Físicos e Pet Consultores (auxílio sobre comportamento animal) estão prontos para ajudar.

9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diretrizes e orientações complementares sobre diversidade e inclusão podem ser encontradas no Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão da Suzano S.A.

Quer saber mais sobre o Plural? Entre em contato por este e-mail plural@suzano.com.br.

10 – ANEXOS

Não aplicável.