

**Política de Diversidade e Inclusão JBS Brasil****DESTINATÁRIOS:** Todos os colaboradores da Companhia.**1. OBJETIVO**

Estabelecer a política de diversidade e inclusão da Companhia no Brasil.

2. RESPONSABILIDADE QUANTO AO CUMPRIMENTO

Cabe a todas as áreas envolvidas no processo e citadas neste documento a responsabilidade pelo cumprimento desta instrução normativa.

3. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 3.1. A JBS tem o respeito aos Direitos Humanos como valor inegociável para a condução de seus negócios. É nosso compromisso promover e defender os direitos humanos em nossas operações e cadeia de valor, além das comunidades em que estamos inseridos;
- 3.2. A Companhia está comprometida com a manutenção de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, independentemente de cor, raça, etnia, nacionalidade, origem social, idade, estado civil, crença religiosa, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero;
- 3.3. As decisões de contratação ou promoção não se pautam por cor, raça, etnia, nacionalidade, origem social, idade, estado civil, crença religiosa, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero;
- 3.4. A JBS é uma companhia global e deve refletir sua diversidade de consumidores, bem como das comunidades em que opera. Deve, também, liderar os esforços em prol de uma sociedade mais inclusiva, em que todos possam conviver em harmonia e em equilíbrio com o planeta;
- 3.5. Em respeito a estes compromissos, a JBS não admite comportamentos que constringam ou ofendam qualquer pessoa em virtude de cor, raça, etnia, nacionalidade, origem social, idade, estado civil, crença religiosa, deficiência, gênero, orientação sexual e identidade ou expressão de gênero.

4. PROCEDIMENTOS**4.1. Diversidade e inclusão**

- 4.1.1. Mais do que trabalhar para promover a diversidade em seus quadros, a JBS deve zelar pela manutenção de um espaço cada vez mais inclusivo e convidativo. A Companhia deve difundir em todos os níveis da organização a conscientização sobre os impactos positivos da diversidade para a empresa, tornando esse um tema de interesse a todos os funcionários e funcionárias;
- 4.1.2. A estrutura do ambiente de trabalho e os equipamentos disponibilizados aos times devem ser apropriados para acolher todos os gêneros ou pessoas com deficiência. Isso inclui uniformes, EPIs, banheiros e vestiários de tamanho adequado, sempre respeitando as normas de segurança locais;

**Política de Diversidade e Inclusão JBS Brasil****DESTINATÁRIOS:** Todos os colaboradores da Companhia.

- 4.1.3. É assegurado a colaboradores e colaboradoras o direito de criar grupos de afinidade em torno de temas específicos, para que possam promover uma maior integração com profissionais de outras áreas no próprio local de trabalho;
- 4.1.4. As diretrizes de diversidade, inclusão e discriminação serão abordadas nos treinamentos periódicos promovidos pelas áreas de Compliance e de Recursos Humanos para todos os colaboradores da Companhia;
- 4.1.5. Imigrantes ou refugiados contratados pela Companhia devem receber apoio para sua adaptação ao país. Cabe à JBS promover, por meio do departamento de Recursos Humanos, ações para assegurar a inclusão social dessa população. É um exemplo dessas ações a oferta de cursos do idioma local;
- 4.1.6. Colaboradores indígenas devem ter respeitados seus códigos de conduta, hábitos e costumes. Cabe ao departamento de Recursos Humanos das unidades apoiar estes colaboradores na fase de adaptação, ajudando-os a conhecer os recursos e procedimentos da Companhia;
- 4.1.7. A JBS deve contemplar a diversidade nas ações de comunicação interna e externa, da Companhia e de seus produtos, tanto em relação ao conteúdo quanto à forma.
- 4.2. Igualdade de oportunidades
- 4.2.1. A JBS deve adotar medidas que garantam e promovam a diversidade, inclusão e igualdade de acesso, permanência e oportunidades em todas as suas áreas e cargos para todo e qualquer profissional da Companhia;
- 4.2.2. Processos de seleção, treinamento, encareiramento e promoção de oportunidades devem ser guiados por esta política;
- 4.2.3. As políticas de desenvolvimento devem ser elaboradas considerando as diferentes necessidades de gênero, etnia, cultura, religião e das pessoas com deficiência;
- 4.2.4. A Companhia deve disponibilizar treinamento aos gestores e gestoras em vieses inconscientes que podem desempenhar um papel não intencional na formação das percepções sobre a qualificação de um colaborador ou uma colaboradora;
- 4.2.5. É vedado aos que conduzem processos de seleção e promoção fazer aos candidatos perguntas de foro íntimo, garantindo um processo focado nas habilidades técnicas e na aderência aos valores da Companhia. São exemplos de questões proibidas todas aquelas que tiverem como tema:
- Orientação sexual;
 - Idade;
 - Identidade ou expressão de gênero;
 - Relacionamento afetivo;
 - Planejamento familiar;
 - Crença religiosa;
 - Raça.
- 4.2.6. Os anúncios de vagas devem ser neutros, tanto no título quanto na descrição do cargo, para não caracterizar gênero específico. Por exemplo: "buscamos profissional com formação em engenharia" ao invés de "buscamos engenheiro";

**Política de Diversidade e Inclusão JBS Brasil****DESTINATÁRIOS:** Todos os colaboradores da Companhia.

- 4.2.7. Fatores limitantes não essenciais à função, como diplomas universitários quando não necessários, devem ser evitados em anúncios de vaga;
- 4.2.8. Os recrutadores devem zelar pela pluralidade de gêneros e raças ao selecionar candidaturas para integrar processos seletivos;
- 4.2.9. Ao longo de todo processo de entrevistas, incluindo a Seleção JBS, o painel de entrevistadores deve ser formado por profissionais diversos em gênero, raça e etnia;
- 4.2.10. Os indicadores de Diversidade e Inclusão devem ser públicos, conhecidos pelos funcionários e funcionárias de diferentes níveis de atuação.

4.3. Respeito à diversidade

- 4.3.1. Será combatida toda discriminação baseada em cor, raça, etnia, nacionalidade, origem social, idade, crença religiosa, deficiência, gênero, orientação sexual e identidade ou expressão de gênero nas políticas de retenção, promoção, salários e benefícios;
- 4.3.2. Qualquer tipo de marginalização de determinados grupos sociais dentro da Companhia, excluindo pessoas de discussões, decisões ou atividades sociais em razão de gênero, identidade de gênero, raça, etnia, deficiência, orientação sexual ou nacionalidade, será combatida;
- 4.3.3. A JBS não tolera discriminação e assédio. A prática de assédio, seja moral ou sexual, é punida conforme o [Código de Conduta e Ética da Companhia](#);
- 4.3.4. Práticas que contrariem os procedimentos expressos deste documento podem ser denunciadas pelos colaboradores aos seus gestores ou às áreas de Recursos Humanos, Jurídico e Compliance. Para os denunciantes externos, ou internos que não se sintam confortáveis em realizar a denúncia ao gestor ou representantes das áreas citadas é disponibilizado o canal [Linha Ética JBS](#);
- 4.3.5. Todas as denúncias recebidas pela [Linha Ética JBS](#) são direcionadas à área de Compliance, responsável pelas devidas tratativas internas de apuração, respostas aos denunciantes e encerramentos dos casos.

5. COMPROMISSO PELA REPRESENTATIVIDADE

A JBS se compromete a refletir em seu quadro de lideranças a diversidade de gêneros, étnica e racial das comunidades em que está inserida.

Wesley Mendonça Batista Filho
Presidente América do Sul