

## Diversidade une diferentes pessoas e perspectivas, mas é a inclusão que faz com que a diversidade funcione

Assim como temos transformado nosso negócio, acreditamos que a diversidade é uma necessidade para o crescimento.

### Objetivos:

- Diversidade como um elemento fundamental de transformação do negócio
- Respeito e expectativa por divergências: forma de alcançar melhores ideias e soluções para os adultos fumantes
- Construção de uma cultura inclusiva, com oportunidades iguais, justiça e respeito

### Ambiente seguro e de confiança:

- Garantia para que novos e antigos colaboradores se sintam igualmente valorizados e estejam abertos a aprender uns com os outros
- **Liderança:** desenvolvimento de competências e habilidades para promover a inclusão e a diversidade
- **Colaboradores:** iniciativas e treinamentos para o entendimento das Assinaturas de Cultura e Liderança
- **Guia para o Sucesso da PMI:** cultura de honestidade, respeito e justiça
- Linha 0800 e site da área de Compliance para recebimento de denúncias anônimas sobre discriminação

### Programa de Apoio:

- Parceria com a consultoria Auster, para fornecer orientação psicológica, jurídica, pedagógica, entre outros, a todos os colaboradores e familiares.

Somos mais de 2 mil colaboradores no Brasil, com diferentes backgrounds, experiências e conhecimentos.

## EQUIDADE DE GÊNERO



Em 2019, 43% dos cargos de liderança na PMB eram ocupados por mulheres



Meta: 50% nos próximos três anos



Objetivo global é de 40%



**Philip Morris Brasil:** primeira empresa do País certificada pelo *Equal Salary Foundation*, por remunerar igualmente homens e mulheres por trabalho equivalente (2019).



**Adesão em fevereiro de 2020.** Movimento formado por grandes empresas do País com o intuito de fomentar, sistematizar e disseminar práticas e iniciativas em prol da participação feminina no ambiente corporativo.



Grupo formado em 2019, com estrutura de ERG (Employee Resource Group) e representantes em todas as localidades onde a PMB atua. Fomenta iniciativas que promovem a equidade de gênero e a eliminação de vieses inconscientes.



Outro grupo que surgiu com a liderança dos próprios colaboradores (ERG), em 2017, para:

- Aumentar o conhecimento da causa LGBTI+
- Criar um senso de comunidade, fundamental para que todos possam expandir sua rede interna de contatos
- Engajar a organização: ambiente inclusivo e de igualdade

### Algumas ações:

- Equiparação da licença paternidade à licença maternidade, no caso de casais homossexuais
- Mudança na política de benefícios: incorporação dos parceiros e casais LGBTI+
- Política global para Pessoas Transgênero ou em Transição de Gênero, incluindo parceria com o projeto *Transempregos*, para recrutamento



Fórum de Empresa e Direitos LGBTI+

**Adesão em maio de 2018:** reforça o comprometimento com o respeito e a promoção dos direitos, a igualdade de oportunidades, tratamento justo e a promoção de um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+.



### Acessibilidade

Entendemos que nossa atuação vai além da obrigação legal de contratarmos Pessoas com Deficiência.

Em 2019, lançamos o grupo People With Abilities (ERG), formado por colaboradores que possuem ou não deficiência. Desde então desenvolvemos as seguintes ações:

- Trabalho de sensibilização e mobilização da liderança Comercial e de Operações
- Avaliação de Acessibilidade em três unidades: Barueri, Porto Alegre e Santa Cruz do Sul
- Capacitação da área de Talent Acquisition, para contratação desses talentos