

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

Aprovada em reunião do Conselho de Administração em 26/07/2023.

1. OBJETIVO

A Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos da CASAN tem por objetivo dar transparência aos princípios e direcionamentos da empresa frente à temática, além de estabelecer diretrizes e compromissos para que a atuação da CASAN seja pautada pela Inclusão, Diversidade, respeito e equidade.

Esta política visa guiar o relacionamento entre os principais públicos de interesse: administradores, trabalhadores, clientes, fornecedores e outras partes interessadas, também orientando os processos de recrutamento, treinamento, promoção e demissão, promovendo e assegurando um local de trabalho de inclusão, livre de discriminação, incentivando e impulsionando práticas respeitadas e inclusivas, que visam apoiar e conscientizar todos, inclusive na resolução adequada e prevenção de possíveis incidentes.

Vale destacar ainda que este programa está alinhado com o [Código de Conduta e Integridade interno da CASAN](#), os [17 objetivos do desenvolvimento sustentável \(ODS\)](#) e com a [Declaração universal dos direitos Humanos da Organização das Nações Unidas \(ONU\)](#).

2. ABRANGÊNCIA

A Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos se aplica a todos os empregados da CASAN, comissionados, servidores públicos à disposição, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviços, e aqueles que exercem mandato, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo. Esta política é aplicável a todas as áreas, segmentos de negócio e empregados da CASAN.

3. ASPECTOS LEGAIS

- Código de Conduta e Integridade da CASAN;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Lei nº 9.029 – Combate à Discriminação;

- Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial;
- Lei nº 8.213/91 – Pessoas com Deficiência;
- Lei nº 10.097/2005 – Aprendiz;
- Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência;
- Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 - Da função social da empresa pública e da sociedade de economia mista;
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas) - 5,8,10, 16 e 17;
- Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

4. DEFINIÇÕES

4.1. Diversidade

É o conjunto de diferenças e semelhanças que caracterizam as pessoas e as tornam únicas, envolvendo aspectos como gênero, idade, raça/cor, orientação sexual, cultura, nacionalidade, naturalidade, classe social, formação educacional, condição física, desenvolvimento intelectual, deficiências de naturezas e tipos diversos, religião, estilos de vida, experiência, histórico, experiências particulares, perspectivas, conhecimentos, atitudes, habilidades, dentre tantos outros marcadores que moldam a individualidade.

4.2. Inclusão

É o conjunto de ações que garante a participação igualitária de todos na sociedade, independentemente da classe social, da condição física, da educação, da identidade de gênero, da orientação sexual, da cor/raça, da etnia, da idade, nacionalidade, naturalidade, crenças e credos, dentre outros marcadores identitários.

5. POLÍTICA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

5.1 Princípios

5.1.1. Respeito e Inclusão social

Promover o respeito e a inclusão em todas as relações, práticas e instâncias da CASAN a todos da companhia e os que com ela se relacionam, tratando os desvios e inadequações em consonância com os preceitos estabelecidos no Código de Conduta e Integridade da Casan.

5.1.2. Igualdade de Direitos e Oportunidades

Viabilizar oportunidades igualitárias de acesso, trabalho, desenvolvimento e ascensão profissional para todos dentro da organização, independente da posição ocupada ou quaisquer tipos de marcadores.

5.1.3. Valorização e Respeito aos Direitos Humanos e a Saúde

Proporcionar um ambiente acolhedor, que respeite e valorize a diversidade das manifestações humanas, que promova saúde física, emocional e psicológica a todos.

5.1.4. Tratamento Justo, Igualitário e Equitativo

Garantir tratamento respeitoso e equitativo a todas as pessoas independentemente de quaisquer características ou marcadores identitários.

5.2 Compromissos da CASAN para a Diversidade e Inclusão

5.2.1. Diretrizes

I. Alinhamento com a defesa e garantia dos Direitos Humanos, bem como do Código de Conduta e Integridade da empresa: A elaboração deste projeto possui como norteadores os preceitos estabelecidos pelos Direitos Humanos universais da ONU (organização das nações unidas) e do documento do Código de Conduta e Integridade interno da empresa. Desta forma, a CASAN toma como modelo a promoção de uma postura calcada no respeito aos princípios de convivência respeitosa e pacífica, estabelecendo a proibição de quaisquer condutas que reflitam em invasão, negligência e/ou destituição à integralidade da saúde e dos direitos de todos seus vinculados, internos ou externos, independentemente da posição hierárquica ocupada.

II. Respeito à Diversidade: Este projeto se pauta no respeito à diversidade de crenças e credos, posicionamentos políticos, orientação sexual, gênero, raça, deficiência e quaisquer outros marcadores identitários. Compreendendo a pluralidade existente nas manifestações pessoais, a Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos se propõe também zelar e contribuir com as práticas que colaborem com um ambiente acolhedor e respeitoso a todas as pessoas, sem discriminações de qualquer natureza.

III. Promoção de oportunidades iguais e tratamentos com equidade a todos na cadeia funcional da CASAN: Faz parte do objetivo firmado a partir deste projeto, junto do tratamento respeitoso a todas as pessoas, independentemente de qualquer tipo de característica, a viabilização de oportunidades igualitárias de

trabalho e desenvolvimento de todos dentro da organização, bem como da possibilidade de crescimento e ascensão profissional. Sendo assim, são pensados os dispositivos necessários para ofertar essa igualdade de condições, de modo que cada trabalhador possa usufruir das mesmas oportunidades, independente de qualquer condição.

5.3 Responsabilidade Socioambiental

Com base nas recomendações das Organizações das Nações Unidas - ONU propostas aos seus países membros como norteadores para um desenvolvimento sustentável, chamado de Agenda Pós-2015, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, compostos pelos 17 itens, tem por objetivo eliminar a pobreza extrema e a fome, oferecer educação de qualidade ao longo da vida para todos, além de proteger o planeta e promover sociedades pacíficas e inclusivas até 2030. Dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que constroem as ODS, alguns deles ensejam uma maior aproximação com o traço do presente Programa de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, sendo os objetivos 5 - igualdade de gênero, 10 - redução das desigualdades, e 16 - paz, justiça e instituições eficazes e 17 – parcerias e meio de implementação.

5.4 Garantia de Acesso e Permanência

Oportunizar ambientes inclusivos e acolhedores a todos, através de espaços físicos pensados para a garantia do atendimento às diferentes necessidades e condições de cada trabalhador(a), ofertando recursos de acessibilidade que garantam o acesso e permanência nos locais de trabalho, tais como rampas e elevadores.

6. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

6.1 Compete à Comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

- I. Cumprir com os direcionamentos da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e do posicionamento da empresa frente ao tema, promovendo seu entendimento e compreensão para todos, junto às práticas e procedimentos de gestão;
- II. Realizar a revisão da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e do posicionamento oficial sobre Diversidade e Inclusão, quando necessário;
- III. Definir e acompanhar, com autonomia, a estratégia de implantação da política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, contribuindo para o desenvolvimento das ações, propondo melhorias e, de forma efetiva, promovendo os melhores resultados no desempenho das ações propostas;
- IV. Discutir e promover a evolução da agenda de Diversidade, Inclusão e Direitos

- Humanos dentro da organização, atuando em temas e públicos específicos em que foram priorizados pela Organização;
- V. Garantir, com autonomia, que o programa esteja alinhado aos valores e às estratégias de atuação da CASAN e a seu Código de Conduta e Integridade. Garantindo a disseminação e evolução da cultura inclusiva na CASAN;
 - VI. Zelar pela gestão da agenda de Diversidade e Inclusão e Direitos Humanos pelo bom andamento dos projetos e planos de ação voltados ao tema, assim como impulsionar este diálogo e a transformação do ambiente de trabalho em prol da agenda da Diversidade e Inclusão e Direitos Humanos;
 - VII. Disseminar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS e seus indicadores, na colaboração ao atendimento das metas estabelecidas na Agenda 2030 para os objetivos ODS 5,8,10, 16 e 17;
 - VIII. Elaborar relatório anual do Programa de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos para apreciação e aprovação da Diretoria Executiva e posterior apresentação ao Conselho de Administração.

6.2 Compete à Diretoria Executiva

- I. Validar e aprovar os conteúdos da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, e do posicionamento da empresa quando de possíveis revisões;
- II. Analisar a viabilidade das ações propostas pela comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, e se elas estão em consonância com os valores da empresa;
- III. Garantir a aplicação desta política e zelar pelo cumprimento de seus princípios em todas as suas decisões, apoiando a implantação das iniciativas relacionadas das áreas, facilitando as ações e incentivando a formação de líderes que valorizem a Diversidade e a Inclusão no atendimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS 5,8,10, 16 e 17, contribuindo para a Agenda 2030;
- IV. Fazer cumprir as ações indicadas e acordadas mutuamente para aplicação através dos preceitos estabelecidos na política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos;
- V. Assegurar a permanência da comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, oportunizando assim que as pautas de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, sejam constantemente trabalhadas, revistas e re-elaboradas dentro da CASAN, de modo que o movimento de debate e as ações acerca destas pautas tenham sempre a devida importância e relevância. Contemplando também, assim, os objetivos da ODS, anteriormente descritos, entendendo o conceito de desenvolvimento sustentável associado aos aspectos de equidade social.

6.3 Procuradoria Geral

I. Apoiar na resolução de dúvidas e condutas relacionadas ao meio jurídico nas situações envolvendo os temas de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos da Organização, incluindo o posicionamento da Companhia frente ao tema e ao seu público de interesse.

6.4 Lideranças

I. Garantir condições para o engajamento das equipes com os temas de Diversidade e Inclusão e Direitos Humanos e para o cumprimento das diretrizes desta política.

6.5 Agências e demais estruturas corporativas

I. Cabe a todos que compõem a CASAN desenvolverem suas atividades e responsabilidades com tal compromisso ético, respeitando e seguindo as diretrizes previstas nesta Política;

II. É responsabilidade de todos criar um ambiente de trabalho e de relacionamento com nossos diferentes públicos que valorize a diversidade, seja inclusivo, respeitoso e acessível. Espera-se que cada integrante das agências e demais estruturas corporativas colabore com as ações realizadas pela empresa neste sentido;

III. Cabe a todos evitar incidentes de desrespeito, assédio e discriminação, cumprindo com os princípios e práticas do Código de Conduta e Integridade da CASAN. As situações contrárias à valorização da Diversidade e Inclusão devem ser resolvidas primeiramente por meio de diálogo franco e aberto entre as pessoas, direta ou indiretamente envolvidas, tendo as lideranças e gestores, responsabilidades para com o encaminhamento das soluções e o monitoramento destas questões, como os canais anônimos de denúncia de modo a garantir a resolução adequada para o problema em questão.

6.6 Ouvidoria

I. À Ouvidoria foi designada a receber solicitações e/ou reclamações relacionadas aos princípios e definições desta política e, em conjunto à comissão, buscar uma resposta. Assim como desenvolver documentação de casos relacionados para análise em conjunto da comissão.

6.7 CPPADS

I. A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância (CPPADS) é segmentada à atuação nas tratativas disciplinares que

afetem a intimidade, vida privada, funcional, honra e imagem das pessoas envolvidas e vinculadas à CASAN. A CPPADS investigará, apurará os fatos, identificará os responsáveis e recomendará as sanções cabíveis e adequadas, sem prejuízo das demais competências disciplinares previstas no Plano de Cargos e Salários - PCS.

6.8 Gerência da Universidade Corporativa

I. A Gerência da Universidade Corporativa (GUC) é orientada pelo alinhamento estratégico na atuação educacional aos desafios da organização de, em cooperação à Comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos planejar, executar e viabilizar iniciativas de educação continuada relacionadas aos princípios e definições desta política. Quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo com esta política devem ser comunicadas à Comissão

7. GESTÃO E SUSTENTABILIDADE DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

A Gestão da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos da CASAN e a verificação de sua eficácia de aplicação poderão ser observadas através dos indicadores de gestão e do cumprimento destes como contribuição ao atendimento da Agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS (5,8,10, 16 e 17), estabelecidas através da política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e do atendimento aos direcionamentos estratégicos do Programa. Na CASAN, a área responsável pela gestão da Política e Programa de Diversidade e Inclusão e Direitos, é a comissão criada pela Companhia através da Portaria nº 015 de 13 de janeiro de 2022.

Anualmente deverá ser elaborado pela comissão um relatório para apreciação pela Diretoria da CASAN, contendo as informações pertinentes à Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos realizadas durante o ciclo de gestão, bem como seus indicadores atualizados. O relatório passará por aprovação da Diretoria e do Conselho de Administração, competindo a Diretoria direcionar os encaminhamentos para o ciclo seguinte de atuação.

A revisão da Política, bem como do posicionamento da Empresa para o tema Diversidade, e Inclusão e Direitos Humanos, ocorrerá sob demanda específica ou ainda mediante revisão da estratégia da CASAN, devendo todos os públicos envolvidos serem convocados à participação do processo de revisão, aprovação e posteriormente comunicação a todas as partes interessadas.

8. DESVIOS DE CONDUTA

Sempre que uma situação em desacordo com as diretrizes da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos for identificada, incluindo quaisquer tipos de discriminação e preconceito envolvendo qualquer um que esteja sujeito

à abrangência (item 2) desta política, ou que possua relação com o abrangido pela a política, e ainda fornecedores e clientes, a CASAN deverá ser acionada por seus canais dedicados a essas situações, como a Ouvidoria e a CPPADS para que o registro tenha sua pertinência avaliada, e sejam estabelecidas e direcionadas ações adequadas. Toda atitude em desacordo com esta Política e com seus princípios éticos está sujeita às sanções previstas no Código de Conduta e Integridade.

Caso ocorram relatos de conduta inadequada do cliente em relação aos empregados, terceiros ou outras pessoas que estejam no ambiente da empresa, devidamente verificados e legitimados, a empresa dará as orientações e fornecerá o amparo necessário para que as medidas cabíveis sejam tomadas, incluindo o posicionamento da Organização para o tema Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.