



Política de **Diversidade Equidade e Inclusão**

 @crvindustrialoficial

CRV INDUSTRIAL
Açúcar Etanol e Energia

1. OBJETIVO

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da CRV INDUSTRIAL LTDA estabelece as regras e compromissos que irão pautar e orientar a atuação de nossos colaboradores e alta gestão no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito e promover a inclusão das pessoas ao ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de julgamentos, independentemente de raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, origem geográfica, aparência, estética, sotaque, estado de saúde, condições físicas, estado civil, idade ou de qualquer outra natureza e, ainda, estabelecer diretrizes de valorização da dignidade humana, promoção e gestão da diversidade.

Neste contexto, o respeito e a ética são os norteadores das atitudes sociais de todas as pessoas envolvidas, valendo ressaltar que a presente Política está de acordo com o Código Ética e Conduta, bem como alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

2. ESCOPO

Esta Política é aplicável a todas pessoas físicas e jurídicas que se relacionam direta e indiretamente com a CRV INDUSTRIAL LTDA.

3. INTRODUÇÃO

A diversidade impulsiona uma melhor compreensão do mundo e suas realidades, despolariza as relações humanas e as torna mais fraternas, trazendo o respeito às diferenças como um valor máximo. Um ambiente inclusivo, respeitoso e que se posiciona a favor dos direitos humanos na o beneficia apenas e diretamente grupos minorizados, mas tambem aqueles que na o toleram trabalhar num lugar onde a discriminação o esta presente.

Empresas que valorizam a diversidade atraem talentos que podem fazer toda a diferença, acrescentando algo e adicionando valor na interação o respeitosa, inclusiva, criativa e inovadora com as demais pessoas da equipe. Sa o aquelas que ampliam seu olhar sobre a realidade, considerando as muitas possibilidades que ha no mundo onde operam suas atividades e no qual realizam negocios, incrementando sua governança e seu planejamento estrategico sobre produtos, serviços e qualidade do atendimento a todas as pessoas. Sa o empresas que evitam riscos, sejam com ambientes de discriminação o e violência, sejam com pagamento de multas, reparações e processos de toda ordem, que podem afetar seus resultados financeiros, sua imagem e reputação o.

Ha maior produtividade, menor absenteísmo, afastamentos ou rotatividade porque e estimulante trabalhar num lugar onde as pessoas se respeitam e onde a liderança toma partido da justiça e do que e e tico, com decisoes baseadas na igualdade e equidade, dando valor à diversidade e à multiplicidade de características de todos os envolvidos.

Empresas com ambientes de trabalho decente e inclusivo, atentas a diversidade garantem que todos possam desenvolver plenamente seus potenciais, com suas características e na o apesar delas; têm clima de engajamento e cultura diferenciados, tornando-se isso fator de alta competitividade, num mercado que precisa cada vez mais de profissionais qualificados ou que querem se qualificar ao longo de suas vidas profissionais.

Lidar com transparência e honestidade com temas sensíveis e sempre um fator positivo e desejado. Alem disso, empresas justas e integras afastam de suas redes de relações quem na o tem interesse em condutas e ticas, quem na o e honesto, quem age com base em valores que na o são compatíveis com a sua missão e, ainda com sua maneira de se relacionarem no mercado.

Empresas e instituições que valorizam a diversidade e que se posicionam a favor dos direitos humanos geram ganhos, ganham as pessoas, a organização, os negocios e toda a sociedade quando essas decisoes sa o tomadas, ampliando assim, seus mercados e elevando o padra o e tico do qual dependem

para serem efetivamente sustentáveis, por isso a CRV INDUSTRIAL LTDA elabora e orienta seu público interno e externo, por meio da presente política.

4. DIRETRIZES

Diversidade é uma pauta atual e que guarda em si um conteúdo humano, de respeito às diferenças, de acolhimento e de saúde das relações.

As diretrizes por um ambiente inclusivo, respeitoso e acessível requer atenção especial a determinados grupos vulnerabilizados e/ou minorizados, com a necessidade de ações afirmativas a serem realizadas para a real promoção dos direitos humanos.

Em sendo assim, a empresas, fornecedores e colaboradores que trabalham a diversidade impactam seu ambiente interno e externo de forma positiva, com reflexos na produtividade, atendendo ainda a responsabilidade social, que é um dos seus princípios norteadores.

Alem disso, ao reconhecer o direito a diversidade, os reflexos sentidos serão globais e pontuais na sua reputação, imagem, mídias sociais, cultura organizacional, dentre outros. Isso sem contar no impacto financeiro e ainda na prevenção de demandas judiciais envolvendo preconceito/ discriminação, o que pode colocar em risco todos os ganhos acima nomeados.

Na nossa sociedade cada vez mais diversa, é fundamental garantir uma interação harmoniosa entre pessoas e grupos com identidades culturais plurais, variadas e dinâmicas, bem como a sua vontade de viver em conjunto.

Políticas visando a inclusão e participação de todos os cidadãos e as garantias de coesão social, de vitalidade da sociedade civil e de paz. Assim definido, o pluralismo cultural da expressão política a realidade da diversidade cultural. Sendo indissociável de um ambiente democrático, o pluralismo cultural. Estudos apontam que equipes diversas são mais criativas, produzem mais, criam um clima de trabalho mais agradável e sofrem menos com problemas como absenteísmo e rotatividade. A razão para isso é simples: quem se sente incluído, justamente por aquilo que tem de mais singular, realiza melhor suas atividades e tende a continuar na organização.

Um ambiente respeitoso e acolhedor, que promove a expressão das singularidades e interações, aprendizados e inovações na busca de soluções que contemplem a todos, interessa ou deveria interessar a todas as pessoas.

Em seu Código de Ética e conduta, lançado em 2015, a CRV INDUSTRIAL LTDA aborda e preconiza o respeito à diversidade, bem como repudia as práticas de assédio e discriminação.

A presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão vem reforçar a cultura organizacional da CRV INDUSTRIAL LTDA e confirmar princípios já estabelecidos em seu Código de Ética e Conduta.

4.1 ELEMENTOS DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA CRV INDUSTRIAL LTDA

4.1.1. Mulheres em igualdade de cargos, salários e oportunidades: A liderança feminina é uma realidade na CRV INDUSTRIAL LTDA e a instituição está cada vez mais comprometida com o protagonismo feminino, por isso busca para os membros das superintendências, gerências, gestores, coordenadores e demais membros da liderança, vagas para mulheres, inclusive, cujos talentos representem a pluralidade. Para tanto, não promove qualquer diferenciação salarial, propondo a todos, homens e mulheres, os mesmos acessos a oportunidades.

4.1.2. Inclusão de pessoas com deficiência e aprendizes: A CRV INDUSTRIAL LTDA cumpre um papel social ativo introduzindo e envolvendo jovens ao programa de aprendizagem, transformando suas vidas profissionais por meio da educação e da inserção social. É também papel da instituição laborar no sentido de promover a inclusão de pessoas em situação de incapacidade, assegurando às mesmas um papel de protagonismo, autoconfiança e autoestima.

4.1.3. Pluralidade de raças e etnias: A inclusão racial e étnica é garantida por meio de processos seletivos orientados por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

4.1.4. Pluralidade etária: A inclusão de pessoas de várias faixas etárias dinamizará a representatividade da instituição e promoverá incentivo aos demais agentes de contratação dentro e fora da CRV INDUSTRIAL LTDA. O valor do indivíduo e de suas competências e capacidades deve ser o ponto crucial para as contratações a serem realizadas pela instituição.

4.1.5. Diversidade sexual e de gênero (LGBTQIA+): A inclusão de gênero LGBTQIA+ vem sendo cada vez mais praticada pela CRV INDUSTRIAL LTDA, a qual se compromete em desenvolver uma cultura organizacional antimachista, antirracista e antiLGBTfóbica.

4.1.6. Diversidade religiosa: A diversidade de pensamentos e crenças colabora para a construção de uma sociedade mais justa e democrática. Incentivar a contratação de colaboradores e terceiros em nível de diferentes formas de pensamento e crença religiosa irá enriquecer e promover maior integração entre as pessoas. Garantir o diálogo respeitoso e inclusivo no que tange ao tema é primordial e tarefa de todos da instituição.

4.1.7. Integração socioeconômica: O assistencialismo traz respostas temporárias e superficiais a um problema estrutural que leva a falta de oportunidades. A CRV INDUSTRIAL LTDA promove a inclusão de jovens no seio social por meio de suporte acadêmico e profissional que permita, facilite e fortaleça o desenvolvimento pessoal do indivíduo, permitindo o desenvolvimento de todos os aspectos de sua vida em sociedade, por meio da realização e integração social, inclusive sob os aspectos socioeconômicos.

4.2 TERMOS E DEFINIÇÕES

4.2.1. Diversidade: "No contexto da Inclusão, diversidade é o conjunto de inúmeras características humanas que distingue as pessoas, ao mesmo tempo em que as agrupa, a partir de aspectos biológicos, sociais, culturais entre outros. "Diversidade, portanto, é um fato social, tanto individual quanto coletivo. Versa sobre as singularidades de cada um de nós e não sobre um outro que não se encaixa nos padrões hegemônicos." Renata Andrade, Fundamentos da Gestão Inclusiva.

4.2.2. Equidade: "Equidade é o tratamento justo, a todas as pessoas, através da identificação e eliminação de barreiras que impedem a plena participação de um grupo ou pessoa, e da promoção de facilitadores que atendam às suas necessidades específicas. Renata Andrade, Fundamentos da Gestão Inclusiva.

4.2.3. Inclusão: "Inclusão é o processo em que todas as pessoas são respeitadas em suas especificidades e atendidas em suas necessidades, para que cada uma desenvolva ao máximo suas potencialidades e contribua conforme suas possibilidades, para o seu próprio desenvolvimento e da comunidade na qual está inserida." Renata Andrade, Fundamentos da Gestão Inclusiva.

4.2.4. Discriminação: Consiste numa ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, baseada em crenças, valores e interesses que geram a exclusão, humilhação, desrespeito e outras formas de violência que afetam a pessoa, a instituição, os negócios e a sociedade.

4.2.4.1. Segundo o art. 1º da Convenção n. 111 da OIT, discriminação compreende "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; (...) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão".

4.2.5. Grupo vulnerável, minorizados, minorias: Conjunto ou subconjunto de pessoas com alguma condição ou característica física, social, política ou econômica específica que o coloca em maior risco

de sofrer atos discriminatórios, sejam estes por ações ou omissões. Quem são: crianças e jovens, idosos, mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, pessoa em situação de refúgio, migrantes que regressam aos seus países de origem, portadores de doenças graves que possam suscitar estigma, povos indígenas, minorias étnicas, dentre outros grupos que estejam em situação de vulnerabilidade social.

4.2.6. Orientação sexual: Por falta de conhecimento, erroneamente se diz que a homossexualidade é uma opção do indivíduo. Entretanto, a homossexualidade (atração afetiva, emocional e/ou sexual por pessoa do mesmo sexo/gênero) trata-se de uma orientação sexual, que pode ser exercida/vivenciada de outras formas, a exemplo da heterossexual, bissexual e assexual.

4.2.7. Identidade de gênero: Identidade de Gênero se traduz na percepção pessoal e própria de cada indivíduo, independentemente de sua genitália/características sexuais/órgão reprodutor. É o sentimento interno e profundo de uma pessoa sobre quem é e como ser de um gênero; o gênero com o qual se identifica.

4.2.8. LGBTQIA+: É o movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para essa população. O seu nome demonstra a sua luta por mais igualdade e respeito à diversidade. Cada letra representa um grupo de pessoas. L = Lésbicas, G = Gays, B = Bissexuais, T = Transgênero, Q = Queer, I = Intersexo, A = Assexual + outras identidades para além das letras identificadas.

4.2.9. Etnia: Grupo indeneário de mesma origem, cultura e história que se diferencia dos demais por suas especificidades (cultura, religião, língua (...)).

4.2.10. Raça: É um agregado de populações fenotipicamente similares de uma espécie, habitando uma subdivisão da área geográfica de distribuição da espécie e diferindo taxonomicamente de outras populações dessa espécie. "Uma subespécie (raça) é uma linhagem evolucionariamente distinta dentro de uma espécie.

5. COMPROMISSOS

- Comprometer-se – sócios – diretores – superintendências - gerências – lideranças – com o respeito aos direitos humanos e todas as diversidades;
- Coibir episódios de discriminação, hostilidade, humilhação, intimidação, constrangimento nos ambientes de trabalho, relacionados a etnia, raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas ou intelectuais, origem social, idade, religião, dentre outras.
- Criar um ambiente interno para que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas.
- Realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade para avaliar índices e realizar ações afirmativas.
- Capacitar e sensibilizar, periodicamente, os colaboradores acerca das temáticas LGBTQIA+, raça, gênero, pessoas com deficiência e imigrantes/refugiados.
- Garantir e manter a diversidade na contratação de colaboradores, com equilíbrio nos critérios de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física/intelectual ou nacionalidade.
- Incorporar a diversidade como um dos valores dentro do planejamento estratégico e incluir indicadores sobre o tema sempre que possível.
- Adaptar os registros e banco de dados para coletar informações e classificações de raça e gênero.
- Buscar garantir a representatividade de raça e gênero e a não discriminação nas contratações de fornecedores e prestadores de serviços, buscando influenciá-los em práticas de diversidade e inclusão.
- Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidades;
- Promover e apoiar ação em prol dos direitos humanos;
- Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos humanos;
- Criar projetos e programas conectados com as políticas e cultura, para construir processos inclusivo;

- Valorizar a comunicação e linguagem inclusiva;
- Manter canal de ouvidoria/denúncias ativa com o objetivo de apoiar o diálogo e coibir atitudes discriminatórias
- Promover e utilizar calendário e datas comemorativas que dialogam com a diversidade, especialmente difundir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

6. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Todos os Colaboradores, Gerentes, Clientes e Terceiros deverão observar e zelar pelo cumprimento da presente política.

Ao comitê de ética caberá mantê-la atualizada de forma a garantir que quaisquer alterações sejam incorporadas à mesma.

Competirá a Compliance officer esclarecer dúvidas relativas ao seu conteúdo e a sua aplicação, assim como organização e articulação da estratégia para atendimentos às suas diretrizes. À comunicação caberá promover a adequada e assertiva ação cultural tanto no que se refere ao público interno e externo, buscando alinhamento da comunicação institucional, a fim de promover a cultura da diversidade e inclusão.

Ao RH caberá manter condições para a seleção e recrutamento de pessoas em condições de diversidade ora apontadas.

6.1 REGRAS DE TOLERÂNCIA ZERO

6.1.1. A CRV INDUSTRIAL LTDA não tolera práticas discriminatórias, totalmente contrárias aos seus pilares e valores e todos os incidentes serão registrados, apurados, devendo haver aplicação de penalidades a todos comprovadamente envolvidos, não importando o cargo, função, tipo de contrato ou posição na organização, no relacionamento entre colaboradores e todo o seu ecossistema.

6.2 PENALIDADES

6.2.1. Colaboradores, fornecedores e terceiros em geral que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta política, poderão relatar o fato ao Canal de Ouvidoria/Denúncia, podendo ou não se identificar.

6.2.2. O descumprimento das diretrizes desta política ensejará a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes conforme a respectiva gravidade do descumprimento e mediante apuração interna definida pela Política de Compliance e procedimento de investigações internas, bem como, após deliberação do Comitê de ética.

6.3. COMO PROCEDER EM CASO DE INCIDENTE DE DISCRIMINAÇÃO

6.3.1. Todo e qualquer incidente de discriminação deve ser repudiado por qualquer colaborador ou colaboradora, reportado de imediato no Canal de Ouvidoria/Denúncia, sendo que neste caso, será comunicado à área de Compliance para auxílio na apuração dos fatos, ainda que por denúncia sigilosa, com a devida proteção aos denunciantes e testemunhas de boa-fé.

6.3.1.1. Sem prejuízo das tratativas pela área de Compliance, o diálogo será incentivado.

6.4. AÇÕES CORRETIVAS

6.4.1. Quaisquer violações e descumprimento da presente política deverão ser comunicadas ao Canal de Ouvidoria/Denúncia e após apuração deste e da ÁREA de COMPLIANCE, de acordo com o regulamento interno da empresa, poderão vir sofrer as sanções disciplinares previstas na CLT, estando as seguintes punições passíveis de serem aplicadas:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão;

- c) Demissão sem justa causa;
- d) Demissão por justa causa;
- e) Exclusão do fornecedor ou parceiro;
- f) Ajuizamento de ações judiciais cabíveis.

6.4.1.1. Em todos os casos acima que envolvam colaboradores da CRV INDUSTRIAL LTDA, o Departamento Pessoal e o Departamento Jurídico devem ser envolvidos para a tomada de decisões e providências pertinentes, se os mesmos não estiverem compondo o Comitê de ética.

6.4.1.2. No caso de uma violação a esta política ser comprovada, a CRV INDUSTRIAL LTDA pode aplicar a ação disciplinar e/ou legal mais apropriada ao caso, levando-se em conta o tipo de atitude comissiva ou omissiva, retaliação, a exposição sofrida pelo denunciante, o tempo de duração da mesma e atos discriminatórios.

6.4.1.3. Tais medidas serão adotadas e mensuradas a fim de gerar critérios objetivos para a aplicação das penalidades acima indicadas.

7. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Código de Ética e Conduta da CRV INDUSTRIAL LTDA.
Legislação Anticorrupção Brasileira nº 12.846/2013;
Decreto Regulamentador da Lei Anticorrupção – Dec. 8.420/2015;
Política interamericana de diversidade e inclusão.

8. REVISÃO

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão vigente possui revisões de conteúdo de forma periódica, a cada 2 anos, ou sempre quando houver novas exigências de leis.

Revisão: 10/02/2023

CRV Industrial Ltda - GO

CNPJ: 03.937.452/0001-92

RODOVIA GO-334, KM 3,3, ZONA SUBURBANA
CARMO DO RIO VERDE-GO

FONE: 62 3337-7800

CRV Industrial Ltda - MG

CNPJ: 03.937.452/0004-35

RODOVIA MG-226, S/N, ZONA RURAL
CAPINÓPOLIS-MG

FONE: 34 3263-8100

www.crvindustrial.com.br