

POLÍTICA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO



SUMÁRIO



1 OBJETIVO E CAMPO DE APLICAÇÃO

2 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

3 DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

4 DEFINIÇÕES

5 COMPROMISSOS DA EMPRESA

6 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

7 DESENVOLVIMENTO

OBJETIVO E CAMPO DE APLICAÇÃO

Este documento traz diretrizes como um Código de Conduta para temas de Diversidade e Inclusão a serem seguidos por todos os colaboradores na Saint-Gobain Canalização Brasil e PAM Bioenergia e, tem como objetivo principal, trazer transparência para o direcionamento das nossas equipes visando sempre um ambiente emocionalmente seguro, livre de discriminação, que promova a diversidade e inclusão em todos os níveis e de todas as formas, humanizando todas as pessoas presentes na sociedade, na compreensão exata de que nascem livres e iguais em dignidade e direitos.

Além disso, esta Política também visa estabelecer a gestão das medidas disciplinares a serem aplicadas em caso de desvios de conduta e descumprimento dos Princípios de Comportamento e Ação do Grupo SGC.

O público principal que buscamos incluir e valorizar nesta política são pessoas que se enquadram nos grupos minorizados ou minoritários: mulheres, pessoas pretas ou pardas, pessoas com deficiência (PcD), LGBTQIA+, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

2 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA



- a) Declaração Universal dos Direitos Humanos (DHDU) – Adotada e Proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.
- b) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil

3 DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

- a) Princípios de Comportamento e Ação do Grupo SGC.
- b) Cinco Atitudes da SGC.
- c) Política de Diversidade & Inclusão

Cópia não controlada



4.1.1 Direitos humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos(as) tem garantidos esses direitos, sem discriminação.

4.1.2 Comitê de diversidade e inclusão: é formado por um grupo de colaboradores responsáveis por pensar nas ações e envolver os colaboradores na missão principal de tornar o ambiente da Saint-Gobain Canalização Brasil e PAM Bioenergia cada vez mais diversos e inclusivo.

4.1.3 Grupos de afinidade: é formado por grupos de colaboradores que se reúnem acerca de uma dor em comum que compartilham. Diante disso, há acolhimento, trocas de informações, discussões acerca de situações e levantamento de ações que favoreçam boas práticas, acelerem resultados e ampliem o engajamento sobre o tema, proporcionando maior inclusão nas atividades diárias assim como um pertencimento por parte desses colaboradores no processo de mudança dentro da organização na busca de um mundo melhor para todos



4.1.4 Grupos minoritários ou minorizados: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como nas empresas, na política e no meio acadêmico, tendo pouca ou nenhuma representatividade. Os grupos minorizados podem, muitas vezes, ser majorias quantitativas, como é o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

4.1.5 Diversidade: é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de empregados(as).

4.1.6 Inclusão: é a valorização e inserção de pessoas que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreira na sociedade e nas empresas.

4.1.7 Equidade: garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade, (reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade).

4.1.8 Representatividade: significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.



4.1.9 Esteriótipo: Modelos, generalizações ou ideias preconcebidas sobre uma pessoa ou um grupo. São compostos por impressões, rótulos e simplificações.

4.1.10 Discriminação: pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Neste documento, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características.

4.1.11 Xenofobia: é o medo, aversão ou a profunda antipatia em relação aos estrangeiros, a desconfiança em relação a pessoas que vêm de fora do seu país com uma cultura, hábito, raça ou religião diferente.

4.1.12 Medida disciplinar: medida punitiva por descumprimento das determinações previstas nesta Política e nos Princípios de Comportamento e Ação do SGC.



4.2.1 Feminismo: Movimento social e político que busca a igualdade política, jurídica e social entre homens e mulheres. Teve início na revolução francesa e foi muito importante para a conquista de direitos para mulheres como ir à escola, à faculdade, competir por esportes, votar, dentre outros, e mais recentemente a criminalização da violência contra a mulher.

4.2.2 Machismo: crença de que o homem é superior a mulher e, portanto, esta deve estar sempre submissa/sujeita ao homem. Na prática, uma pessoa machista é aquela que acredita que homens e mulheres têm papéis distintos na sociedade, que a mulher não pode ou não deve se portar e ter os mesmos direitos de um homem, ou que julga a mulher como inferior ao homem em aspectos físicos, intelectuais e sociais.

4_{to} 3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

4.3.1 Pessoas com deficiência (PCD): são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

4.3.2 Capacitismo: termo que se refere às atitudes discriminatórias, em relação às pessoas com deficiência.



4.4.1 Raça: é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

4.4.2 Etnia: Se refere a população que possui características em comum da ordem de ancestralidade, geografia, tradições, língua, cultura e/ou religião. Por exemplo, no Brasil há várias etnias indígenas.

4.4.3 Racismo: são práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra. Estas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político.

4.5 GERAÇÕES

4.5.1 Etarismo: é o ato de discriminação às idades, sendo um tipo de preconceito que pode assumir muitas formas, desde atitudes individuais até políticas e práticas organizacionais que perpetuam a discriminação etária.

4.6.1 LGBTfobia: aversão, ódio, atitudes e sentimentos negativos contra pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e, outras orientações e identidades de gênero contempladas no “mais”).

4.6.2 Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

4.6.3 Expressão de gênero: é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

4.6.4 Identidade de gênero: é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

4.6.5 Pessoas trans (transexualidade): terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico.

4.6.6 Nome social: é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

5 OS COMPROMISSOS DA EMPRESA



A Política de Diversidade & Inclusão traz diretrizes e o Código de Conduta à serem seguidos por todos os colaboradores na Saint-Gobain Canalização e PAM Bioenergia e, tem como objetivo principal, trazer transparência para o direcionamento das nossas equipes visando sempre um ambiente emocionalmente seguro, livre de discriminação, que promova a diversidade e inclusão em todos os níveis e de todas as formas, humanizando todas as pessoas presentes na sociedade, na compreensão exata de que nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Para garantir a conduta dos nossos colaboradores, foram desenvolvidos os 6 Compromissos de Diversidade & Inclusão a serem fomentados:



DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Combate à toda forma de *preconceito e discriminação*



Atração, seleção e permanência de colaboradores que se enquadram em grupos minoritários.

Equidade dos diferentes grupos no ambiente de trabalho.



Formação, capacitação e sensibilização dos colaboradores sobre as diferentes temáticas de diversidade

Comunicação interna e externa realizada de forma *inclusiva e acessível*.



Projetos e iniciativas que promovam a *identificação, o respeito e a devida atenção* aos grupos minoritários.

6.1 Comitê de diversidade e inclusão:

- Cumprir com os direcionamentos da Política de Diversidade e Inclusão e dos compromissos da empresa frente ao tema, promovendo seu entendimento e compreensão junto as práticas e procedimentos de gestão.
- Realizar a revisão da Política de Diversidade e Inclusão e do Posicionamento oficial sobre Diversidade e Inclusão, quando necessário.
- Garantir que o programa esteja alinhado aos valores e às estratégias de atuação dos Grupo Saint-Gobain e aos seus Princípios de Comportamento e Ação.
- Definir e acompanhar a estratégia de implantação do programa de Diversidade e Inclusão, contribuindo para o desenvolvimento das ações, propondo melhorias e de forma efetiva, promovendo os melhores resultados no desempenho das ações propostas.
- Reforçar, através de ações como rodas de conversa, palestras e manifestos, todas as práticas inaceitáveis dentro da Organização e suas respectivas consequências (alinhado ao C1).
- Fomentar junto à equipe de RH, ações voltadas para a captação e manutenção de colaboradores de grupos minoritários, além de indicar treinamentos opcionais e obrigatórios aos colaboradores nas temáticas de diversidade (alinhado ao C2 e ao C4).



- Acompanhar o desempenho das métricas definidas quanto à Diversidade e Inclusão, assegurando o atingimento das metas de equidade na Organização (alinhado ao C3).
- Auxiliar na elaboração da comunicação interna e externa, contribuindo para que as informações sejam acessíveis, de fácil entendimento e alcancem todos os colaboradores (alinhado ao C5).
- Discutir, zelar e promover a evolução a agenda de Diversidade e Inclusão, sendo responsável pela gestão dos projetos e planos de ação em andamento, priorizados pela Organização (alinhado ao C6).

6.2 Grupos de afinidade:

- Conectar pessoas, proporcionando um ambiente de trocas.
- Propor soluções e realizar ações que favoreçam boas práticas, acelerem resultados e ampliem o engajamento sobre o tema.
- Operacionalizar ações de sensibilização interna.
- Fortalecer a cultura da empresa, criando um ambiente mais unido, que busca soluções inovadoras.
- Proporcionar a criação de vínculos saudáveis e melhor engajamento entre as pessoas da organização, garantindo a maior permanência desses talentos.
- Realizar ações contínuas para atrair talentos diversos.

6.3 Colaboradores que ocupam posições de liderança:

- É primordial que a liderança seja conhecedora e multiplicadora desta Política. A Saint-Gobain Canalização Brasil e PAM Bioenergia trabalha na formação de seus líderes, de forma que não reproduzam estereótipos e condutas discriminatórias. Dessa forma, é esperado como valor e prática de nossa liderança:
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas.
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe.
- Contratar e desenvolver times diversos.
- Promover ações para cumprimento das metas relacionadas à Diversidade e Inclusão.

6.4 Todos colaboradores e terceiros:

- Agir conforme os Princípios de Comportamento e Ação do Grupo SGC e as Cinco Atitudes da SGC.
- Construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades, buscando a Equidade, orientado pelo respeito às necessidades, diversidades e especificidades de cada cidadão ou grupo social.
- Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes.



- Acionar o canal de Denúncia em situações que envolvam a quebra desta Política ou do Código de Conduta.
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias.
- Comunicar-se de forma assertiva, inclusiva e respeitosa, com críticas à ideias e não a indivíduos.
- Acompanhar indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão.
- Desenvolver suas atividades e responsabilidades respeitando e seguindo as diretrizes previstas nesta Política.
- Promover através de suas atitudes, falas e comportamentos um ambiente de trabalho e de relacionamento com nossos diferentes públicos, que valorize a diversidade de opiniões e propicie um ambiente colaborativo.
- Colaborar com as ações de diversidade realizadas pela empresa.
- Apoiar na resolução de dúvidas e condutas relacionadas ao meio jurídico, nas situações envolvendo os temas de Diversidade e Inclusão da Organização incluindo o posicionamento da Empresa frente ao tema, e os públicos pertinentes.



7.1.1 O processo de conscientização é um processo permanente, a Saint-Gobain Canalização Brasil e PAM Bioenergia conta com um comitê de Diversidade e Inclusão, que realiza campanhas e ações educativas, como treinamentos, rodas de conversas e sensibilizações com o objetivo de construir um ambiente cada vez mais diverso, respeitoso e inclusivo, e com isso erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a quaisquer tipo de discriminação dentro do ambiente corporativo e também com o objetivo de contribuir para uma sociedade mais respeitosa, inclusiva e solidária.

Cópia não controlada



7.2.1 Estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista.

7.2.2 Assédio, intimidação ou discriminação de qualquer forma.

7.2.3 Abuso físico ou verbal de qualquer indivíduo.

7.2.4 Outros exemplos de comportamentos inaceitáveis:

- Comentários - discriminatórios relacionados a gênero, orientação sexual, deficiência, aparência física, tamanho corporal, raça, religião ou nacionalidade.
- Uso inapropriado de nudez e/ou imagens sexuais em espaços públicos ou em apresentações.
- Ameaça ou perseguição a qualquer indivíduo.
- Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito, Insultos, ofensas à honra de alguém ou grupo social, com a prática de racismo, capacitismo, LGBTfobia, xenofobia, etarismo, machismo ou qualquer outra atitude que viole os direitos direito à liberdade de pensamento e de expressão assim como nome social, Transexualidade e expressão de gênero.

7.3 ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA ASSEGURAR A OBSERVÂNCIA DESTA POLÍTICA



7.3.1 Pessoas que sejam vítimas ou testemunhas de qualquer descumprimento aos princípios estabelecidos nesta Política devem fazer um relato por meio do Canal de Denúncias - o relato será tratado com total confidencialidade e poderá ser feito de forma anônima, em respeito às legislações vigentes e em especial a Lei Geral de Proteção de Dados, no que diz respeito aos dados sensíveis que eventualmente possam ser mencionados. As informações relacionadas às denúncias são reveladas apenas para os(as) empregados(as) e/ou terceiros estritamente necessários para a realização das investigações e apuração

7.3.2 Violações a esta Política podem ensejar a adoção de medidas disciplinares ou outras medidas permitidas por lei. O processo de avaliação quanto à apuração dos fatos, incluindo a investigação deve ser justo, imparcial e transparente. Com base nas conclusões obtidas, a Saint-Gobain irá adotar as medidas necessárias, bem como irá cooperar com as autoridades e poderá, quando apropriado, adotar medidas legais contra os(as) empregados(as) que tiverem adotado comportamento inapropriado em relação ao que consta descrito nesta Política.

Essa Política deve ser lida e observada por todos os empregados Saint-Gobain Canalização Brasil, PAM Bioenergia e prestadores de serviço, o colaborador que descumprir quaisquer das determinações aqui previstas, estará sujeito à aplicação de medidas disciplinares.

7.3 ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA ASSEGURAR A OBSERVÂNCIA DESTA POLÍTICA



7.3.3 A violação das determinações aqui previstas e ou que desrespeitem os princípios de comportamento e ação da Saint-Gobain Canalização Brasil e Bioenergia serão objeto de avaliação , para posterior aplicação das medidas disciplinares cabíveis em face dos envolvidos.

7.3.4 Qualquer medida disciplinar a ser aplicada aos terceiros deve ser realizado pela empresa de Prestação de Serviços e nunca pela Saint-Gobain sob pena de caracterização de vínculo empregatício. Assim, faz-se necessário notificar a empresa prestadora relatando o fato e requerendo para que seja tomado as medidas cabíveis e/ou trocado o prestador de serviços. A imposição pela Saint-Gobain se aplicação de medidas como suspensão, advertência, demissão etc., pode caracterizar vínculo empregatício.

7.3.5 Toda e qualquer penalidade consensada e definida deve ser alimentada nos sistemas de RH e fazer parte do prontuário dos empregados.

7.3.6 Canal de Denúncias:

- <https://www.canalconfidencial.com.br/saint-gobain/>
- Telefone: 0800 792 1018



DIVERSIDADE & INCLUSÃO

