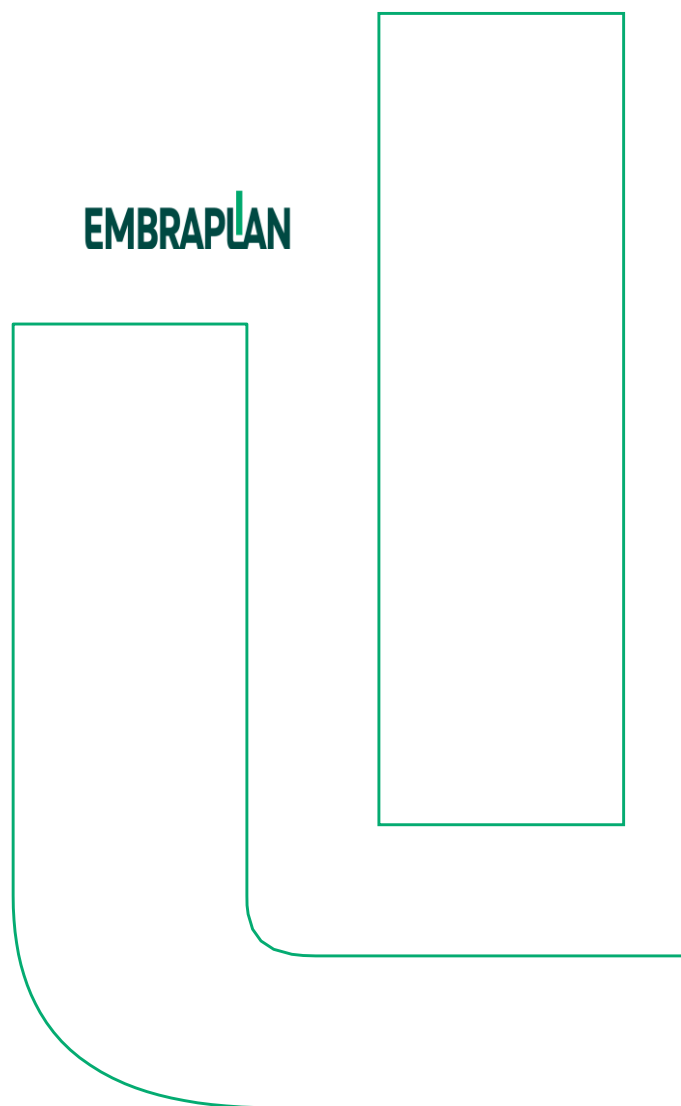


# Política de Diversidade e Inclusão

EMBRAPLAN



## Sumário

<b>1. Objetivo</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Abrangência</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Definições</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Legislação e Documentos aplicáveis</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>5. Diretrizes estratégicas para a valorização da diversidade e promoção de uma empresa mais inclusiva</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>6. Compromissos com a Diversidade, Equidade e Inclusão</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>7. Disposições Gerais</b> .....	<b>5</b>
<b>8. Validade</b> .....	<b>5</b>

## 1. Objetivo

Aumentar a representatividade de grupos sociais minorizados no quadro de colaboradores, promovendo uma cultura inclusiva, respeitando as pessoas e repudiando toda forma de discriminação, tal qual previsto no Código de Conduta Ética.

## 2. Abrangência

Esta política aplica-se a todos(as) colaboradores(as). A política se aplica também para familiares de colaboradores(as) e fornecedores nas interações e períodos em que estiverem nas dependências das empresas da Embraplan, assim como em regime de home office.

## 3. Definições

Para o bom entendimento desta Política, os termos aqui descritos devem ser entendidos da seguinte forma:

**Diversidade:** conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

**Equidade:** garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade. Reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade.

**Inclusão:** conquista de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

**Viés Inconsciente:** uma associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem as histórias pessoais que trazemos para a situação. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados ou sem considerar o impacto do nosso histórico e valores pessoais sobre esse julgamento.

**Stakeholders:** clientes, fornecedores, prestadores de serviços, investidores, parceiros,

comunidades, governo, sociedade civil e organizações não governamentais.

#### 4. Legislação e Documentos Aplicáveis

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

Declaração Universal dos Direitos Humanos;

Lei nº 9029/1995 – Combate à Discriminação;

Lei nº 8213/91 – Pessoas com Deficiência;

Lei 10097/2005 – Lei Brasileira de Inclusão;

Lei 14457/2022 – Projeto Emprega + Mulheres;

Decreto nº 11061/2022 – Decreto de Aprendizagem;

Política Interna de Recursos Humanos;

Código de Conduta da Embraplan;

Ebook Embraplan: Como ser um líder de equipe;

Treinamento Embraplan: Combate ao assédio sexual e outras formas de violência.

#### 5. Diretrizes estratégicas para a valorização da diversidade e promoção de uma empresa mais inclusiva:

- **Compromisso institucional:** respeitar e valorizar a singularidade de todos os empregados e stakeholders, promover um ambiente de trabalho inclusivo e combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas.
- **Liderança inspiradora:** tomar decisões que sejam livres de preconceitos e baseadas exclusivamente em fatores objetivos. Promover ambientes inclusivos, fomentar momentos de escuta ativa, formar e desenvolver equipes diversas seja qual for a área da empresa. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e inspirar as pessoas pelo exemplo.
- **Promoção de processos inclusivos e afirmativos:** assegurar práticas, promover políticas, normas e processos internos inclusivos para atrair, contratar, desenvolver, reconhecer e reter os melhores e mais diversos talentos.
- **Valorização da diversidade dos empregados e stakeholders:** reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholder e assegurar um ambiente de trabalho inclusivo que não tolere o preconceito e a discriminação.

#### 6. Compromissos com a Diversidade, Equidade e Inclusão

1. **Promover um ambiente de respeito a todos:** reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholders, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.
2. **Construção de um ambiente de confiança:** garantir um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente.
3. **Estabelecer processos livres de preconceitos e ou viés inconsciente:** Tratar todos de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, treinamento ou aposentadoria que deve ser baseado no mérito.
4. **Nenhuma tolerância a preconceito, discriminação e assédio:** respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho. Eventuais violações a esta Política são consideradas violações ao Código de Conduta, e estão sujeitas às penalidades previstas no citado documento.
5. **Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão:** estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas.

## 7. Disposições Gerais

O Comitê do compliance, junto ao departamento de Recursos Humanos da empresa, é responsável por deliberar, gerenciar e monitorar as iniciativas de diversidade e inclusão, garantindo a disseminação e evolução da cultura inclusiva na companhia.

É de responsabilidade de todos comunicar qualquer violação ou suspeita de violação da Política de Diversidade e Inclusão. Estas comunicações deverão ser feitas ao Departamento de Compliance, através do e-mail: [etica.embraplan@gmail.com](mailto:etica.embraplan@gmail.com).

## 8. Validade

Esta Política de Relacionamento com o Poder Público entrará em vigor a partir de 14/11/2024,

devendo ser disponibilizado no website da empresa [<http://www.embraplan.com.br>], podendo ser revisado a qualquer tempo pela Embraplan.