



POLÍTICA CORPORATIVA GRUPO ABA INFRA	POL.COR.003
Elaborador/Revisor: Ester Ribeiro	Revisão: 02
Aprovador: José Wenes	Data: 27/04/2023

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

1. OBJETIVO

O Grupo ABA Infra estabelece neste documento, a Política de Diversidade e Inclusão, com o objetivo de promover um ambiente livre de discriminação, que valoriza o respeito e a igualdade de oportunidades a todos colaboradores e potenciais colaboradores, inclusive nas normas e processos internos de recrutamento e seleção, promoção ou treinamento. Desta forma, não sendo tolerado preconceito, assédio de nenhum tipo ou diferenciação por gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, origem socioeconômica, deficiência, religião, nacionalidade, crenças políticas, exploração do trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório ou de quaisquer outras naturezas. Não contribuído com qualquer tipo de crime inclusive tráfico de pessoas.

2. ABRANGÊNCIA

Este documento se aplica a todos os colaboradores as empresas do Grupo ABA Infra, dentre elas: Adonai Química, Adonai East, Eudmarco, FCA Log, Toronto, Argemil, Atlantis, Concais e Termap.

3. DEFINIÇÕES

Diversidade: é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único.

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.

Etnia: é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.

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 nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos têm garantidos esses direitos, sem discriminação.



Discriminação: pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Nesta Política, 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.

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.

Grupos minoritários: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e a academia. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, majorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

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. A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

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, amarelo, indígena, pardo e preto. O conjunto de pardos e pretos denomina-se negros.

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

Pessoas com deficiência: 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.

Assédio: pode ser moral, sexual, ou de qualquer outra forma.



- Moral é uma forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas, podendo ser praticada vias de abuso, humilhação, agressividade, pressão, ameaça, constrangimento ou Violência verbal.
- **Sexual se manifesta por meio de palavras, atitudes ou gestos, e viola a dignidade e a liberdade da vítima.** Pode ocorrer por comentários e piadas ofensivas, intimidadoras ou incômodas, agressões físicas ou ameaças, um convite indecoroso, toque sem consentimento, brincadeiras sexistas, como xingamentos, apelidos ofensivos ou calúnias, ou comentários constrangedores.

Tráfico de pessoas: acontece por meio do ato do recrutamento, locomoção, envio ou recebimento de pessoas, usando a ameaça, força ou coerção, como o rapto, fraude, abuso de poder ou até oferecer pagamentos e/ou benefícios para conseguir o consentimento para obter-se controle sobre alguém, a fim de realizar exploração.

Trabalho forçado ou compulsório: considera-se o trabalho exigido por meio de ameaças de sanções e que o colaborador não se ofereceu de forma espontânea a realizar.

Trabalho infantil: é o tipo de trabalho que tolhe as crianças de sua própria infância, prejudicando, assim, seus desenvolvimentos mental e físico.

4. DIRETRIZES GERAIS

A presente política tem como base os princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição.

O Grupo ABA Infra se compromete em prestar um tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas. Não compactuando com qualquer forma de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário.

Contudo, esclarecemos que está política não é direcionada apenas aos denominados grupos minoritários. Visto que, mesmo os membros de determinado grupo, não são todos iguais, e que cada pessoa, não tem apenas uma identidade, mas vários marcadores identitários que tornam sua experiência e visão de mundo únicas, tais como gênero, idade, raça, origem, dentre outros.



A não reprodução a atos preconceituosos e o respeito e combate a práticas discriminatórias abrangem todos os grupos os quais estão inseridos os nossos colaboradores.

A intenção do Grupo ABA Infra é promover um ambiente de trabalho com condições seguras que promovam a saúde física e mental dos seus colaboradores, sempre se mantendo em atendimento às legislações vigentes.

4.1 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

Assim sendo, deverão ser observados as seguintes diretrizes em processos de Recrutamento e Seleção:

- É terminantemente proibido a reprodução de preconceitos e atitudes de caráter discriminatórios relacionados a qualquer indivíduo;
- Fica proibido perguntas específicas para determinada pessoa em função de quaisquer características;
- É explicitamente proibido a reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual, crenças políticas, religião ou qualquer outro marcador identitário.

4.2 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Grupo ABA Infra promoverá um ambiente de igualdade para todos, considerando as seguintes prioridades estratégicas;

- **Acessibilidade para pessoas com deficiência:** O Grupo ABA Infra garante às pessoas com deficiência o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira. Cada área é responsável por identificar as necessidades do candidato ou empregado e solicitar os recursos materiais e/ou as adaptações às áreas competentes. As necessidades podem ser identificadas tanto na admissão, quanto ao longo do processo de desenvolvimento do colaborador na empresa.
- **Salário:** Garantia de equidade salarial de acordo com as competências (conhecimento, habilidades e atitudes) técnicas e comportamentais, sem discriminação por gênero.
- **Recrutamento e seleção:** revisão de processos para reduzir incidência dos vieses inconscientes;



- **Treinamentos:** Disponibilizar conteúdos sobre Diversidade e gestão de diferentes perfis profissionais, na trilha de aprendizagem. Deste modo, promovendo eventos de capacitação e desenvolvimento aos colaboradores.

4.3 DISPOSIÇÕES GERAIS:

Esta política poderá ser revisada a cada 02 anos, ou quando houver necessidade de adequação, o que ocorrer primeiro. Caso haja a violação de qualquer ato estabelecido nesta Política, deve-se haver a denúncia da ocorrência por meio do canal de Ouvidoria no site do Grupo ABA Infra: <https://grupoabainfra.com.br/ouvidoria>

5. DOCUMENTO RELACIONADO

- N.A

6. CONTROLE DE REVISÃO

REVISÃO	DATA	REGISTRO DAS ALTERAÇÕES	RESPONSÁVEL
00	01/08/2022	Emissão inicial	Ester Ribeiro
01	27/04/2023	Revisão geral	Ester Ribeiro