

Rio de Janeiro, 24 de septiembre de 2024.

Pauta de Aprobación


Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

De acuerdo:

DocuSigned by:
Neide Dantas
F02A6E236C5F4B4...
Neide Aparecida Dantas
Gerente de Personas y
Cultura

DocuSigned by:
Luiz Eduardo Valente
2716C11A6FFD4B7...
Luiz Eduardo Valente Moreira
Director Superintendente

Assinado por:
Rodrigo C Pinto
835B0C73195D428...
Rodrigo Coelho Pinto
Director

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Fecha Elaboración: 24/09/2024	Código:
Área Responsable: Personas y Cultura	Revisión: 000	Aplicación: Fuerza de Trabajo
Elaborado por: Simone Weydtt y Eliane Pereira	Revisado por: Neide Dantas	Aprobado por: Luiz Eduardo Valente Moreira y Rodrigo Coelho Pinto
POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN		

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de FCC S.A.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

La **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de FCC S.A.** establece directrices para que su actuación sea pautada por el respeto, inclusión, equidad y valoración de la Diversidad humana y cultural en el desarrollo de las actividades, proyectos, sociedades, en toda cadena productiva y en la relación con la sociedad. De la misma forma que hace evidente su repudio cuanto a cualquier tipo de comportamiento y conducta contrarios a los principios de esta política, buscando un ambiente libre de discriminación, que fomente y valore el respeto y la igualdad de oportunidades.

A QUIEN ESTA POLÍTICA SE APLICA

Esta política se aplica a toda la fuerza de trabajo de FCC S.A., aprendices, jóvenes aprendices, consejeros(as), además de proveedores (as), prestadores (as) de servicios, organizaciones asociadas y clientes.

TÉRMINOS Y SIGLAS

Para fines de interpretación de esta Política, presentamos los significados de los términos y expresiones a seguir:

Derechos humanos: Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Rigen el modo como las personas individualmente viven en sociedad y entre sí, así como su relación con el Estado y las obligaciones que el Estado tiene en relación a ellas. Deben servir como garantías legales a los individuos y grupos, contra acciones que agreden sus libertades fundamentales y la dignidad humana.

ONU: Organización de las Naciones Unidas

Diversidad: Es la presencia de diferencias en un ambiente, donde personas con identidades

diferentes interaccionan en el mismo local. Involucra la comprensión de las diferencias, sea en el aspecto físico, cultural, biológico, social, económico, ideológico, entre otros. Son muchos los perfiles, entre estos: identidad de género; LGBTQIAPN+; personas con discapacidad, personas negras, personas mayores, refugiadas, en situación de vulnerabilidad social; personas de diferentes generaciones; entre otros.

Equidad: Significa reconocer que cada persona es única y, por eso, poseen diferentes necesidades, experiencias y oportunidades.

Igualdad: Ausencia de diferencia de derechos y deberes entre las personas de una sociedad.

Inclusión: Se refiere a la cualidad de la experiencia humana de sentirse perteneciente, respetada, reconocida, valorada y con oportunidades en condición de equidad e igualdad.

Grupos minoritarios o minorías: Término paraguas que incluye la cantidad de personas pertenecientes al grupo, representación en espacios de poder, la discriminación, la violencia y la falta de derechos. Existen diversos grupos minoritarios y citamos a seguir algunos de estos: mujeres, personas negras*, personas indígenas, Personas con Discapacidad (PcD), la comunidad LGBTQIAPN+, personas económicamente vulnerables, entre otros.

**Según IBGE, personas negras y “pardas” componen el conjunto de personas negras.*

Equidad de género: La equidad de género busca eliminar cualquier discriminación, opresión, injusticia y desigualdad (social, económica o política), en este caso, contra la mujer.

Raza y etnia: En cuanto raza engloba características fenotípicas, como el color de la piel, la etnia también comprende factores culturales, como la nacionalidad, afiliación tribal, religión, lengua y las tradiciones de un determinado grupo.

Personas con discapacidad (PcD): Persona con discapacidad es aquella que tiene impedimentos de largo plazo (por lo menos dos (2) años) de naturaleza física, mental, intelectual o sensorial. Los impedimentos pueden obstruir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Sesgo inconsciente: Son prejuicios o pensamientos tendenciosos a respecto de una idea, grupo o individuo, teniendo como base los propios juzgamientos, debido a experiencias pasadas que permanecen almacenadas en el subconsciente, influenciando las actitudes sin que podamos percibir.

Esteretipos: El estereotipo es un tipo de estándar que la sociedad construye. Es una idea preconcebida que acaba colocando a las personas o grupos sociales en “cajitas”, creando rótulos, dictando sus comportamientos y estandarizando su imagen de forma bien prejuiciosa.

Persona LGBTQIAPN+: Es una sigla que abarca personas que son Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Queer, Intersexual, Asexual/ Arrománticas/ Agénero, Pan/Poli, No binarias y más abarcando todas las expresiones de género y de orientación sexual.

Clase social: Es un grupo en una sociedad que se diferencia de otros en decurso de características económicas, educacionales, políticas o culturales.

Edadismo: Es un tipo de discriminación contra personas y grupos basados en su edad.

Representatividad: Es la expresión de los intereses de un grupo (sea un partido, una clase, un movimiento o una nación) en la figura de quien lo representa. Siendo así, la representatividad dentro de una organización, tiene un papel inspiracional, o sea, es servir de modelo para un grupo de personas que comparten entre sí un mismo marcador social. Puede estar relacionada a la cuestión cuantitativa – por ejemplo, cantidad de personas de un determinado grupo en el grupo de personas de la empresa – o la cuestión de legitimidad – una persona representativa es como si fuese la voz y la imagen de un grupo social.

DE&I: Sigla utilizada para Diversidad, Equidad e Inclusión.

Asedio: Se caracteriza por conductas abusivas por medio de palabras, comportamientos, actos, gestos y escritos que pueden causar daños a la personalidad, dignidad, o a la integridad física o psíquica de una persona.

Contextualización

Esta Política es regida por principios internacionales de Derechos Humanos, abarcados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, que garantizan los derechos de todas las personas, independientemente de edad, raza, etnia, color, género, idioma, religión, opinión política o de otra naturaleza, origen nacional o social, condición económica o clase social, nacimiento o cualquier otra condición.

El respeto y la promoción a los Derechos Humanos son fundamentales para la garantía de una sociedad justa e igualitaria.

Creemos que Diversidad es considerar y respetar las diversas características de cada individuo. Ya la Inclusión, además de reconocer, también es valorar y fomentar esas diversas características, siendo expreso en el esfuerzo por la representatividad. Entendemos que es responsabilidad de todos los públicos contenidos en esta Política ser agentes en este cambio de comportamiento.

Por eso, promovemos la Diversidad y la Inclusión. Combatimos y no toleramos cualquier tipo de discriminación, sea por edad, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, color, discapacidad, religión, estado civil, nacionalidad, o cualquier otro marcador identitario.

Diversidad e Inclusión son valores, compromisos y palancas de desempeño e innovación socioeconómica, y esenciales en un negocio que tiene al cliente como foco.

COMPROMISOS DE FCC S.A.

FCC S.A. se compromete con el tratamiento digno y respetuoso a todas las personas, así como la atención a las leyes vigentes. Considerando como fundamentales, los nueve (9) compromisos abajo, con los cuales nos comprometemos y que deben ser seguidos por todo el equipo de FCC S.A. y demás partes interesadas:

COMPROMISO 1

Desarrollo de personas y oferta de oportunidades, para:

- Personas con discapacidad;
- Promoción de la Diversidad etaria;
- Equidad de géneros;
- Equidad racial;
- Equidad Salarial;
- Promoción de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTQIAPN+.

COMPROMISO 2

Reafirmar institucionalmente los compromisos de la organización con la agenda de Diversidad, equidad e inclusión

Estableciendo aquí en esta Política las directrices y gobernanza para hacer la empresa más inclusiva y diversa. Definiendo y siguiendo indicadores y estrategia para atraer y seleccionar personas con foco en Diversidad, considerando género, raza, etnia y personas con discapacidad, para garantizar que los objetivos propuestos en esta Política sean alcanzados.

COMPROMISO 3

Promover la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

Estimulando el diálogo y el debate para ampliar la concienciación de las personas colaboradoras, prestadoras de servicio, proveedores (as), clientes y comunidades sobre el respeto y valoración de la Diversidad y combatir la discriminación por medio de campañas internas y externas, entrenamientos, acciones educativas y compromisos expresos.

Estableciendo procesos inclusivos de atracción, selección y permanencia, de entre otros, con el fin de que la Diversidad de la población brasilera sea representada en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Buscando la integración de la Diversidad en los procesos de compras y adquisiciones de insumos, bienes y servicios, a través de la inclusión en el registro de suministradores (as) de empresas y profesionales que compongan los grupos minoritarios.

Fortaleciendo el territorio local, por medio de la priorización de profesionales y empresas que residan o tengan sede, en la misma región de FCC S.A.

Priorizando las empresas que tengan prácticas de DE&I establecidas y/o que busquen reducir su impacto social.

Definiendo y siguiendo indicadores y estrategia para atraer y seleccionar personas con foco en Diversidad, considerando género, raza, etnia y personas con discapacidad, para garantizar que los objetivos propuestos en esta Política sean alcanzados.

COMPROMISO 4

Desarrollar un liderazgo inclusivo

FCC S.A. se compromete a desarrollar un liderazgo comprometido y con comportamiento protagonista en la promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión, siendo referencia por el ejemplo personal. Es primordial que el liderazgo sea gran conocedor y multiplicador de esa Política.

COMPROMISO 5

Promover un ambiente de respeto a todas las personas

Reconociendo y valorando las individualidades de las personas colaboradoras y partes interesadas, asegurando un ambiente de trabajo justo y acogedor, donde las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial.

COMPROMISO 6

Construcción de un ambiente seguro y de confianza

Garantizando un ambiente de seguridad psicológica en el cual las personas tengan libertad para ser ellas mismas, pudiendo compartir sus ideas y exponer sus puntos de vista, incluso divergentes, de forma respetuosa con las demás personas, por medio del diálogo abierto y transparente.

COMPROMISO 7

Establecer procesos libres de prejuicios

Todas las personas deben ser tratadas de forma justa e igualitaria, sin discriminación por motivos de raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, nacionalidad y creencias políticas, principalmente en las normas y procesos internos de reclutamiento, despidos, promoción, recompensa y beneficios, participación en grupo de trabajo, entrenamiento o jubilación, que deben ser basados en la evaluación de desempeño, utilizados en la empresa para evaluación de las personas colaboradoras.

COMPROMISO 8

Ninguna tolerancia y repudio al prejuicio, a la discriminación y al asedio:

Violaciones a esta Política son consideradas violaciones al Código de Conducta de FCC S.A., y están sujetas a las penalidades previstas en el citado documento.

COMPROMISO 9

Atención a los principios de los Derechos Humanos:

Englobando también las relaciones de trabajo que FCC S.A. mantiene con las personas colaboradoras y todos los eslabones de la cadena en que está inserida, serán considerados compromisos, también, los puntos a seguir:

- Prohibición del trabajo infantil y la protección de los derechos de los niños y adolescentes;
- Prohibición de trabajo forzoso y/o análogo a la esclavitud;
- Adopción de medidas disciplinarias en casos de acoso y abuso;
- Libertad de asociación sindical, negociación colectiva y mecanismos para reclamos;
- Observancia a los límites legales de horas trabajadas, de sueldos y beneficios justos y equilibrados;
- Garantía de local de trabajo seguro y saludable;
- Seguridad en el local de trabajo.

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Todas las personas que actúan en FCC S.A. son responsables por desarrollar sus actividades respetando y siguiendo las orientaciones previstas en esta Política. Es responsabilidad de todas las personas colaborar para un ambiente de trabajo y de relación con los diferentes públicos que valore la Diversidad, sea inclusivo, respetuoso y accesible. Se espera que cada persona apoye, participe y presente su colaboración en el perfeccionamiento de las acciones realizadas por la empresa en este sentido.

CONDUCTA ESPERADA

Liderazgo:

- Posicionarse, alertar y advertir al presenciar conductas excluyentes y/o actitudes discriminatorias y orientar la utilización de los canales competentes;
- Conocer sus propios sesos y trabajar para minimizarlos en sus decisiones diarias;
- Crear un ambiente de seguridad psicológica para su equipo;
- Comunicarse de forma asertiva e inclusiva;
- Contratar y desarrollar equipos diversos;
- Acompañar indicadores relacionados a la Diversidad e Inclusión;
- Accionar el Canal de Denuncias en situaciones que involucren la quiebra de esta Política o del Código de Ética.

Personas colaboradoras propias, terceras y proveedoras:

Cabe a todas las personas evitar incidentes de falta de respeto, acoso y/o discriminación. Todas las personas (consejeros, liderazgo, empleados(as), prestadores de servicios, proveedores,

organizaciones asociadas), tienen el deber y el compromiso de comunicar formalmente en el Canal de Denuncias cualquier conducta discriminatoria y/o en desacuerdo con esa Política que ocurran en el recinto de la empresa, rutinas remotas o actividades en las que FCC S.A. esté involucrada de forma directa, y/o a través de sus interlocutores.

Recomendaciones importantes:

- Es importante no estereotipar, o sea, no asumir verdades apenas basado en su punto de vista;
- No presumir la orientación sexual o identidad de género de las personas basado en su observación. Todos(as) deben ser tratados(as) con igual respeto;
- No burlarse con características físicas o de otra naturaleza de las personas;
- Posicionarse siempre que esté ante una situación discriminatoria;
- Ser inclusivo(a) en su comunicación.

Cuestiones de Identidad de Género:

Respetar y considerar documentos y tratativas (formales e informales), específicamente sobre la cuestión de la identidad de género de las personas colaboradoras y de todos los demás públicos con los que nos relacionamos, conforme a seguir:

- Utilización del nombre social y pronombres (él/ella) en documentos, sistemas internos y tratativas verbales;
- Recomendación para que sea utilizado el nombre social en todos los documentos de beneficios

(ej.: documento de plan de salud y plan odontológico).

Índices de Diversidad e Inclusión

El tema Diversidad e Inclusión están entre los temas estratégicos validados por la Alta Administración. El ítem “Fortalecer la agenda ESG”, significa ser una empresa referencia que promueve la temática y se propone, por medio de creación de programas, iniciativas e indicadores, promover la Diversidad, Inclusión y Sostenibilidad junto a las personas colaboradoras. Cabe a la Alta Administración de FCC S.A., definir indicadores y estrategias concretas en relación a los compromisos con la Diversidad & Inclusión, acompañar y comunicar los

resultados y establecer planos de sustentación y mejora continua de estos.

Relación con clientes

La relación con clientes es una dimensión fundamental en la consolidación de una cultura inclusiva en FCC S.A., pues por medio de esa comunicación, tenemos la oportunidad de fortalecer y demostrar, en la práctica, nuestro posicionamiento en Diversidad e Inclusión. El tema es el blanco de seguimiento y cobro de la sociedad, particularmente cuando empresas incurren en acciones discriminatorias. La repercusión indeseada de una ocurrencia involucrando actos discriminatorios puede ser extremadamente negativa para FCC S.A., afectando su reputación junto a los diversos públicos. Por otro lado, la comunicación pautada en la Diversidad e Inclusión fortalece el vínculo, el diálogo y la validación junto a los diferentes públicos que interaccionan con la marca. Nuestra forma de relacionarnos, nuestros equipos y piezas de comunicación deben reflejar la Diversidad de nuestros(as) clientes y de nuestras personas colaboradoras.

Relación persona colaboradora - cliente

Nuestros(as) clientes son una muestra de la sociedad, por eso es muy importante recordar siempre que, son diversos(as). La relación persona colaboradora - cliente debe establecerse basada en el respeto mutuo, sin estereotipos y ningún tipo de discriminación.

Relación con Proveedores(as)

Todos (as) los (as) proveedores(as) deben cumplir las leyes y los reglamentos, conocer los valores y respetar los principios éticos establecidos en el Código de Ética y de esta política, en cualquier circunstancia, dentro de la cadena de abastecimientos de FCC S.A.

Acciones preventivas

Preventivamente, FCC S.A. realiza campañas y acciones educativas, como entrenamientos y sensibilizaciones, con el objetivo de erradicar comportamientos no aceptables relacionados a cuestiones de género, discriminación racial y otras temáticas relevantes.

Lenguaje y comunicación inclusivas

Es responsabilidad de todos(as) los(as) involucrados(as) con las acciones de comunicación (interna y externa) velar por la producción, validación y divulgación de contenidos libres de discriminación, sin estereotipos y que cumplan los principios abajo:

- **Accesibilidad:** es necesario que la comunicación sea accesible a personas con discapacidad;
- **Representatividad:** es necesario que el layout y las fotos escogidas representen la pluralidad de la sociedad y que no reproduzcan estereotipos en la representación de personas negras, mujeres y otros públicos;
- **Lenguaje claro y sin barreras:** es necesario que la comunicación sea asertiva y comprensible para todos los niveles jerárquicos, además de personas con bajo grado de escolaridad.

Divulgación

Esta política será divulgada para todas las personas que trabajan en la empresa por medio de los canales de comunicación habituales y estará disponible en el sitio de FCC S.A. para todas las partes interesadas inclusive proveedores y otros socios de negocio. Además, ítem obligatorio de conocimiento de proveedores de la empresa, siendo enviada para que sea firmada por la gestión de la empresa a ser contratada.

USTED PUEDE HACER UNA DENUNCIA POR LOS SIGUIENTES CANALES:

E-mail: canaldedenuncias@fccsa.com.br

Teléfono: 0800-9400158 (llamada gratuita de cualquier parte de Brasil, de lunes a viernes, de las 8h a las 18h).

Personalmente: agende una reunión con el Comité de Ética o con la Directoria de FCC S.A. por el teléfono (21) 2195-9009.

Más informaciones acceda el sitio: <https://www.fccsa.com.br/pt/quem-somos/canal-de-denuncias/>

Esta política fue aprobada por la directoria de FCC S.A., en septiembre de 2024.

FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES S.A.

DocuSigned by:

Luiz Eduardo Valente

2716C11A6FFD4B7...

Luiz Eduardo Valente Moreira
Director Superintendente

Assinado por:

Rodrigo C Pinto

835B0C73195D428...

Rodrigo Coelho Pinto
Director