



Complai,
sem erro. >>

Política de Direitos Humanos

Guia prático



índice

1 - Introdução

2 - Abrangência

3 - Diretrizes e compromissos com os direitos humanos

4 - Nossos compromissos

4.1 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

4.2 Vedação do trabalho forçado, escravo e infantil

4.3 Vedação da discriminação

4.4 Vedação ao assédio e abuso de poder

4.5 Liberdade de associação

4.6 Liberdade de expressão e privacidade

4.7 Comunidades

5 - Mecanismos de denúncia

6 - Disposições gerais



1. introdução

No cenário internacional atual, os Direitos Humanos têm papel central na atuação da sociedade. Em âmbito nacional, o tema vem ganhando força na área empresarial, visto que as grandes empresas acompanham e observam os impactos que suas ações podem ter sobre os direitos das pessoas.

O Governo Federal, em 21 de dezembro de 2009, instituiu o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3, com foco na tutela dos Direitos Humanos no Brasil, para direcionar as ações governamentais sempre em prol dos Direitos Humanos, com 6 eixos orientadores, compostos por 25 diretrizes, 82 objetivos estratégicos e 521 ações programáticas.

Assim, a presente Política de Direitos Humanos tem como base os princípios norteadores do PNDH-3 e demais documentos listados a seguir:

- Código de Conduta Cipalam.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH, das Organização das Nações Unidas (ONU), e suas Convenções Internacionais.
- Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho – OIT.
- Programa Nacional de Direitos Humanos – 3, instituída no governo do ex-presidente Luís Inácio Lula da Silva.
- Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.
- Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, assinado pelo Presidente Jair Bolsonaro em 12 de maio de 2022.
- Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher, ratificada pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, em 13 de setembro de 2002.
- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos.



- Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.
- Lei Geral de Proteção de Dados, LGPD – Lei 13.709/18.

Buscamos estabelecer, ao longo dessa política, os princípios para que os nossos comportamentos sejam sempre pautados nos Direitos Humanos, fortalecendo as boas práticas e garantindo que a Cipalam e seus colaboradores não se envolvam em atitudes que violam direta ou indiretamente os Direitos Humanos.



Complai,
sem erro. >>>





2. Abrangência

Aplica-se a todos as parte interessadas, notadamente colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades, órgãos reguladores, imprensa e terceiros que prestem serviços à Ciplam e demais partes partes relacionadas, sempre respeitando a legislação aplicável.

Todos os colaboradores e membros da Ciplam devem conhecer e estar comprometidos com as regras estabelecidas nessa Política e são responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui estabelecidas. Além disso, os fornecedores de serviços da Ciplam, também devem observar as diretrizes dessa Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

Todas as diretrizes estabelecidas nessa política deverão ser seguidas, mesmo que haja legislações municipais mais brandas e que, portanto, admitam ou tolerem algumas condutas que destoem das diretrizes da Política de Direitos Humanos da Ciplam.

Havendo conflito entre as diretrizes aqui estabelecidas e a legislação local, aplica-se a norma mais protetiva aos Direitos Humanos violados.

3. Diretrizes e compromissos com os direitos humanos

A atuação da Ciplam está respaldada nos princípios orientadores das Nações Unidas em relação às Empresas e aos Direitos Humanos, tais como:

1. Respeitar os direitos humanos, abster-se de violá-los e enfrentar os impactos adversos com os quais tenham algum envolvimento.
2. Evitar causas ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentar esses impactos quando ocorrerem.

Prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se não tiverem contribuído para esses impactos.
3. Adotar o compromisso político de observar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.
4. Realizar processos de diligências em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordar seus impactos nos direitos humanos.
5. Adotar processos que possibilitem reparar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos causados pela Ciplam ou para os quais tenham contribuído.
- 6.



- 6.** Respeitar a igualdade de oportunidades e reconhecer nossas obrigações em não admitir qualquer preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de gênero, raça, orientação sexual, nacionalidade, classe social, religião, idade ou deficiência.
- 7.** Manter os ambientes seguros e saudáveis para seus colaboradores e terceiros, investindo continuamente na melhoria das condições seguras de trabalho e na capacitação.

Encorajar seus públicos, interno e externo, a reportar qualquer denúncia ou casos de suspeita de violação aos direitos humanos, ao código de ética e conduta e às políticas e diretrizes da empresa, utilizando o Canal das denúncias, ferramenta que garante a confidencialidade, a não retaliação, a investigação de todas as ocorrências e o anonimato do denunciante.
- 8.** Promover os direitos humanos em toda nossa esfera de influência, incluindo nossa cadeia de produção e no relacionamento com fornecedores, clientes e outros públicos. Tomarmos o devido cuidado para identificar e eliminar qualquer risco contrário às definições dos direitos humanos.
- 9.** Coibir e repudiar quaisquer práticas de trabalho forçado, infantil, obrigatório ou em condições análogas ao escravo, ou a atividades relacionadas à exploração sexual de crianças e adolescentes, violência doméstica e familiar contra a mulher, em nossa cadeia de valor ou de nossos parceiros e fornecedores.
- 10.** Respeitar o direito à livre associação. Todo colaborador pode escolher ser representado, participar de sindicatos, movimentos sociais, religiosos, políticos ou de outras entidades, sem que isso lhe cause qualquer constrangimento, medo ou receio.
- 11.** Proteger o meio ambiente e os recursos naturais, lutar contra as mudanças climáticas e contribuir para um desenvolvimento econômico sustentável, são fatores estratégicos no planejamento, no exercício e no desenvolvimento de nossas atividades.
- 12.** Somos conscientes da influência que nossas atividades podem ter sobre as comunidades em que operamos, e é por isso que as relações responsáveis com os habitantes constituem um pilar da nossa estratégia. As condições individuais, o desenvolvimento econômico e social, e o bem-estar geral da comunidade estão estritamente ligados, por isso nos comprometemos a conduzir os nossos investimentos de maneira sustentável e a promover iniciativas de valor cultural, social e econômico, respeitando as comunidades locais e nacionais de modo a promover a inclusão social por meio da educação, da formação profissional.
- 13.** Rejeitar a corrupção em todas as suas formas diretas e indiretas porque a reconhecemos como um dos fatores que minam as instituições e a democracia, os valores éticos e a justiça, o bem-estar e o desenvolvimento das sociedades.
- 14.**



4. Nosso compromisso

4.1 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Utilizamos os objetivos de Desenvolvimento Sustentável para fortalecer a cultura da sustentabilidade, tornando o ambiente mais eficiente, responsável e competitivo.

4.2 Vedação do trabalho forçado, escravo e infantil

Somos contrários ao uso de trabalho forçado, tráfico de pessoas, trabalho infantil e qualquer outra forma de escravidão moderna, tanto em nossas operações quanto em nossa cadeia de fornecedores, trabalhando juntos para evitar benefícios indiretos advindos da promoção de tais práticas ilegais.

4.3 Vedação da discriminação

Todos os colaboradores, estagiários, aprendizes e demais membros que compõem a Cipalam são tratados de forma justa e digna. Nesse sentido, qualquer conduta que tenha por finalidade a discriminação baseada na deficiência, etnia, religião, orientação sexual, idade, estado civil, condições médicas, nacionalidade, capacidade econômica, sexo ou opinião política não serão toleradas, sob nenhuma hipótese.

4.4 Vedação ao assédio e abuso de poder

Repelimos condutas que venham a incidir qualquer tipo de assédio psicológico e sexual, abuso de poder ou violências, conforme definidos pelo Código Penal Brasileiro e demais legislações penais aplicáveis.

4.5 Liberdade de associação

Consideramos as relações com os nossos colaboradores de suma importância, facilitando os meios para que exerçam sua liberdade de associação e negociação coletiva.



4.6 Liberdade de Expressão e Privacidade

Protegemos a privacidade e os dados pessoais dos colaboradores, fornecedores e clientes, bem como a privacidade da comunicação de nossos usuários no website da Cipalam.

Adotamos sistemas de segurança em nossas redes e servidores, de forma que os dados pessoais armazenados ficam protegidos e livres de vazamento, sempre em conformidade com as determinações importas pela LGPD.

4.7 Comunidades

Temos o compromisso de respeitar a cultura dos Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais. Nós nos esforçamos para ajudar a deixar um legado positivo, contribuindo para o etno desenvolvimento e a autonomia.

5. Mecanismos de denúncia

A Cipalam dispõe de um canal de denúncia em seu site e no aplicativo, pelo qual todas as demandas de incidentes de direitos humanos, condutas e proteção de dados são tratadas, sempre prezando pelo sigilo e anonimato do titular.

Todos os registros são tratados pelo Comitê de Ética, composto por membros da Alta Administração, tendo apoio do setor jurídico em determinadas situações que precisam de amparo legal, agindo sempre conforme dispõe o nosso Código de Conduta.

6. Disposições gerais

A presente política pauta-se em compromissos assumidos pela Cipalam, em conformidade com os padrões internacionais de direitos humanos.

Eventuais violações a esta política são consideradas violações ao Código de Conduta da Cipalam e estão sujeitas às penalidades previstas no item 5.

Essa política deverá ser revisada anualmente, sendo submetida à aprovação da Alta Administração e ao Comitê de Ética.



Complai,
sem erro. >>