

Política de **Equidade** e **Valorização da Diversidade**

1. Seus determinantes de respeito:

Os determinantes sociais das questões de gênero, acesso à geração de renda, orientação sexual, raça/cor e etnia, violência, entre outros, impactam diretamente a dignidade humana, sendo assim, a Política de Equidade e Valorização da Diversidade da Previnorte propõe o respeito às necessidades, diversidades e especificidades de cada uma das partes interessadas. Tal proposta está em linha com o Código de Ética e Manual de Conduta, Programa de Integridade e demais normativos da Previnorte.

Diante disso, é importante destacar cada um dos conceitos que envolvem o tema, para que a prática da nossa política esteja sempre em consonância com as expectativas geradas. Segue:

- **Equidade:** é busca por igualdade através de processos e práticas que entendam que cada jornada é individual. A equidade entende que as pessoas não partem do mesmo lugar e que enquanto alguns começam com vantagens, outros começam com barreiras. Por isso, a equidade é a busca por equilibrar as dinâmicas de poder tentando alcançar justiça.
- **Diversidade:** nada mais é do que variedade. A diversidade está presente em todos os âmbitos da nossa vida, mas quando falamos de empresas, diversidade se refere a pessoas com características e formas de pensar diferentes. Vale lembrar aqui que a diversidade nunca é um ponto fixo, ou seja, não é algo que se atinge e fica estática. Diversidade no ambiente corporativo é sempre algo que precisa ser olhada e evoluído – avanços sempre são possíveis.
- **Inclusão:** é a sensação de pertencimento. Apenas a existência de pessoas diversas em uma empresa não significa, necessariamente, que elas se sentem incluídas naquele ambiente. A inclusão é algo que passa por cultura organizacional, comportamento dos empregados e segurança para todos compartilharem (e serem apreciados por) suas ideias.

2. Sua sustentação

A Política é sustentada por pilares importantes, que também norteiam sua atuação no segmento de Previdência Complementar Fechada. São eles:

- Governança corporativa;
- Valorização das pessoas;
- Respeito aos direitos humanos e à diversidade;
- Postura ética e transparente;
- Sustentabilidade nos processos de negócio;
- Excelência e qualidade nos serviços;
- Inclusão por meio da educação financeira e previdenciária.

3. Seu direcionamento

O objetivo é direcionar as ações que corroborem a promoção da equidade e a valorização da diversidade de forma ampla, com o compromisso permanente de contribuir para a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação que envolva o nosso público de relacionamento, sejam eles empregados, patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos, dentre outros *stakeholders*.

A valorização da diversidade abrange o respeito à vida e à dignidade de todos os seres humanos, considerando todas as manifestações das diferenças, nos gêneros e orientações sexuais, nas raças e etnias, nas religiões, nas culturas, nas convicções políticas, entre outras.

As diretrizes para as ações promovidas pela Previnorte são:

- **Comprometimento:** compreender os aspectos socioculturais capazes de estimular a desigualdade de gênero e o desrespeito à diversidade, reconhecendo as diferenças, possibilitando a busca de estratégias de intervenção apropriadas, dentro do contexto da Fundação;
- **Canal de Integridade:** disponibilizar canais de comunicação que possibilitem avaliar denúncias, reclamações e sugestões relativas à equidade e que estejam ligadas ao ambiente interno da Previnorte;
- **Desenvolvimento:** atuar no desenvolvimento do corpo funcional e alta direção, no que diz respeito às questões de gênero e diversidade, de modo que suas posturas e atitudes não negligenciem o respeito às necessidades de cada cidadão;
- **Integridade nas relações entre as partes interessadas:** agir de forma transparente e prestar contas de sua atuação às partes interessadas;
- **Alinhamento com políticas públicas:** atuar de acordo com as políticas públicas nacionais relativas à equidade e à diversidade.

4. Sua atuação

A Previnorte atua de maneira inclusiva, observando a equidade de tratamento, de gênero, de raça/cor ou de qualquer outro aspecto, buscando a harmonização das partes interessadas.

4.1. Gestão de Pessoas:

- ✓ A Previnorte preza pelos múltiplos pontos de vista, sendo assim, o olhar nos processos seletivos está ampliado para as pessoas diversas.
- ✓ O empoderamento feminino perpassa pelas políticas de cargos, carreira e remuneração, tendo como prática o equilíbrio de gênero na ocupação dos cargos gerenciais.
- ✓ O equilíbrio de gênero, raça/cor é incentivado na formação dos Conselhos e Diretoria Executiva;
- ✓ A Fundação reconhece a união homoafetiva na concessão dos benefícios assistenciais, licença maternidade ou similar, licença paternidade ou similar e licença adotante.
- ✓ A formação de sua liderança e o desenvolvimento das equipes tem como princípio a orientação para a equidade, diversidade e inclusão.
- ✓ A igualdade entre homens e mulheres também é estimulada pela extensão da licença paternidade.
- ✓ A possibilidade de a mãe prestar mais assistência ao recém-nascido é estimulada por uma jornada de trabalho menor até a criança completar 6 meses de idade.
- ✓ A publicação de materiais institucionais com esclarecimentos práticos a respeito dos temas de gênero e diversidade.

4.2. Cultura Organizacional

- ✓ As denúncias de práticas de assédio sexual ou assédio moral são estimuladas como forma de coibir qualquer possibilidade, bem como de práticas discriminatórias em razão de gênero, raça, opção sexual ou qualquer outra que ofereça risco à dignidade humana.
- ✓ As partes interessadas são estimuladas a disseminar boas práticas de pró-equidade de gênero e etnia no Brasil.

- ✓ As práticas pró-equidade, diversidade e inclusão passarão a ser debatidas em fóruns internos, tendo a participação de moderadores externos.
- ✓ As práticas pró-equidade, diversidade e inclusão serão monitoradas e terão a sua evolução divulgadas para as partes interessadas, considerando o princípio da transparência.

5. Definindo os papéis

5.1. Conselho Deliberativo

Aprovar as diretrizes da Política de Equidade e Diversidade da Previnorte.

5.2. Diretoria Executiva

Cabe aos Diretores Disseminar e monitorar o cumprimento das diretrizes da Política.

5.3. Área de Recursos Humanos

- a. Implantar as ações estabelecidas no programa anual da Política em referência;
- b. Identificar e corrigir eventuais inconsistências na implementação das ações;
- c. Aperfeiçoar os mecanismos de gerenciamento dos programas;
- d. Evidenciar o cumprimento do programa interna e externamente;
- e. Identificar, estruturar e acompanhar indicadores de equidade de gênero e diversidade, aperfeiçoando os mecanismos de gerenciamento;
- f. Promover o engajamento das partes interessadas;
- g. Apresentar, anualmente, relatório de acompanhamento da efetividade desta Política às partes interessadas;
- h. Revisar a Política de Equidade e Diversidade, sempre que necessário, com vistas a alinhar, integrar e orientar o desenvolvimento de práticas, programas e projetos de equidade.

5.4. Corpo Funcional e *Stakeholders*

Cabe às partes interessadas zelar pela observância e cumprimento das diretrizes desta Política, no limite de suas atribuições.

6. Seu monitoramento

A área de recursos humanos fará o monitoramento mensal dos programas previstos e disponibilizará, por meio do Relatório de Inclusão e Diversidade – RID, o desempenho das ações realizadas.

Apresentará, anualmente, relatório de acompanhamento da efetividade desta Política às partes interessadas.

7. Considerações finais

Os princípios apresentados nesta Política são fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade mais equânime e norteiam a Previnorte na sustentação de sua postura de integridade e respeito.