MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL - MIDR

COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA

POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE DA CODEVASF

CARACTERÍSTICAS GERAIS DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE DA CODEVASF	
Código	
Ato de Aprovação	Deliberação nº 56, de 16 de dezembro de 2024
Classificação do Normativo	Instrumento Normativo Organizacional - Política
Unidade Orgânica Gestora	Presidência - PR
Unidades Orgânicas Corresponsáveis	• Ouvidoria - Consad/OUV; • Assessoria de Comunicação e Promoção Institucional – PR/ACP; e • Gerência de Gestão de Pessoas - AA/GGP.
Versão	2.0
Alteração em relação a versão anterior	Adequação da estrutura desta Política ao disposto no subitem 4.3.3 da Norma de Gestão dos Instrumentos Normativos, em vigência, e na configuração do Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade da Codevasf – Cogerd.
Data para Revisão	A cada 3 (três) anos a partir de sua aprovação ou sempre que necessário
Abrangência	Todos os empregados e agentes públicos da Codevasf, bem como aos prestadores de serviços, parceiros e outras partes interessadas que estabeleçam relações institucionais, comerciais ou de interesse público, de acordo com os propósitos da Empresa.
Início da Vigência	Na data da aprovação desta Política
INSTRUMENTOS NORMATIVOS REVOGADOS	
Código	Descrição
	Política de Equidade de Gênero, Raça e Valorização da Diversidade da Codevasf aprovada por meio da Deliberação nº 31 de 29/05/2023.
INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNOS RELACIONADOS	
Código	Descrição
INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNOS VINCULADOS	
Código	Descrição
N- 359	• Estatuto Social; • Regimento Interno da Codevasf; • Programa da Integridade da Codevasf; • Código de Conduta Ética e Integridade da Codevasf; • Norma de Apuração Correcional; • Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos – PGIRC;
NORMATIVOS EXTERNOS APLICÁVEIS - LEGISLAÇÕES	

	• Constituição Federal (Art. 5º, inciso XLII), que trata da prática do racismo; • Agenda 2030 da ONU, especialmente, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Igualdade de Gênero (ODS 5); • Declaração Universal dos Direitos Humanos; • Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas – ONU; • Lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial e o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - Sinapir; • Lei Nº 4.886, de 20 de novembro de 2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPIR; e • Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003, que institui o Estatuto da Pessoa Idosa.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - DO OBJETIVO 4
CAPÍTULO II - DA ABRANGÊNCIA 4
CAPÍTULO III - DAS DEFINIÇÕES 4
CAPÍTULO IV - DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES 5
CAPÍTULO V - DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES 6
CAPÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS 7

CAPÍTULO I
DO OBJETIVO

Art. 1º A Política de Equidade de Gênero, Raça e Valorização da Diversidade da Codevasf estabelece princípios e diretrizes para que a atuação da Codevasf seja pautada pelo respeito, inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural no desenvolvimento de suas atividades, bem como para o estímulo e a valorização da diversidade e não discriminação, inclusive em processos de recrutamento, seleção, contratação, treinamento e desligamento reafirmando o compromisso com a busca pela eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em seu ambiente de trabalho e nas instituições que participam de sua cadeia de relacionamentos.

§ 1º A valorização da diversidade abrange o respeito à vida e à dignidade de todos os seres humanos, considerando as manifestações das diferenças, nos gêneros e orientações sexuais, nas raças e etnias, nas religiões, nas culturas, nas convicções políticas, entre outras.

§ 2º Fica instituído o Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade da Codevasf - Cogerd, órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, de caráter permanente e vinculado à Presidência - PR, sem representação formal na estrutura da Empresa, cuja composição, organização e funcionamento serão disciplinados em regimento próprio.

CAPÍTULO II
DA ABRANGÊNCIA

Art. 2º Esta Política aplica-se a todos os empregados e agentes públicos da Codevasf, bem como aos prestadores de serviços, parceiros e outras partes interessadas que estabeleçam relações institucionais, comerciais ou de interesse público, de acordo com os propósitos da Empresa.

CAPÍTULO III
DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para efeito desta Política, entende-se:

I- **Discriminação**: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, neurodivergência, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e das liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

II - **Diversidade:** conjunto de identidades e valores distintos, vivenciados pelos seres humanos na vida social ligado à pluralidade de características que distinguem as pessoas quanto à raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, ciência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

III - **Equidade:** ações especificadas e afirmativas com vistas ao tratamento diferenciado às classes e aos grupos sociais minoritários ou oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos e às oportunidades previstas em lei;

IV - **Gênero:** atributos decorrentes de relações socialmente construídas, que derivam para relações de poder e influência atribuídos às pessoas de forma diferenciada;

V – **Inclusão:** conjunto de meios e ações que combatem a exclusão do acesso aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças marcadas pelas desigualdades estruturais, que oprimem as minorias alvos desta Política;

VI – **Minoria:** grupos minoritários em relação à identidade e expressão de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, neurodivergência e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade, além daqueles que são minorizados nas relações de poder;

VII – **Raça:** elemento socialmente político, construído com o objetivo de criar mecanismos destinados a justificar um tratamento discriminatório entre humanos fundamentado em aspectos biológicos, culturais e geográficos; e

VIII - **Neurodiversidade:** é a variedade de composições neurológicas humanas.

CAPÍTULO IV
DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 4º São princípios norteadores desta Política no âmbito da Codevasf:

I - o respeito ao indivíduo, as subjetividades e à pluralidade de características;

II - a valorização dos princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas - ONU;

III - a igualdade, equidade e universalidade das políticas e iniciativas de valorização da diversidade na Codevasf;

IV - o apreço pela pluralidade cultural, por equipes caracterizadas pela diversidade e por ambientes inclusivos, respeitosos e acessíveis;

V - o respeito às ações afirmativas para grupos de minorias sociais, étnicas ou de qualquer outra natureza que existam ou venham a existir em nosso arcabouço legal;

VI - o aumento da representatividade de grupos minoritários e da igualdade de gênero nos cargos de liderança, gestão e demais funções gratificadas; e

VII - o comprometimento com a valorização e o respeito da diversidade, equidade e inclusão.

Art. 5º Esta Política será orientada pelas seguintes diretrizes básicas:

I - buscar a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, neurodivergência e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade na cultura organizacional, em procedimentos, ações ou atividades da Codevasf, dando especial atenção para:

a) ações de comunicação e divulgação;

b) ações de treinamento, capacitação, formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes;

c) ações de saúde e de qualidade de vida; e

d) eventos institucionais;

II - garantir a igualdade de oportunidade e da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, neurodivergência e de pessoas com deficiência nas funções de liderança, na promoção e no incentivo à ascensão hierárquica, na ocupação de cargos de gestão e assessoramento;

III - promover e preservar a saúde física, mental e emocional de todos, considerando as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

IV - promover a cultura de Direitos Humanos no âmbito da Codevasf, na interação com os demais órgãos, entidades e com a sociedade;

V - fortalecimento das boas práticas de governança no âmbito da Codevasf; e

VI - fortalecimento e apoio às políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, neurodivergência e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade na atuação da Empresa com seus beneficiários.

CAPÍTULO V
DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES

Art. 6º Compete ao Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade da Codevasf - Cogerd:

I - propor ações, eventos e projetos voltados para os temas afetos a esta Política no âmbito da Codevasf;

II - acompanhar, quando provocado, denúncias de violações de Direitos Humanos, discriminação ou conflitos nas relações de trabalho que firam ou estejam em desacordo com esta Política, sendo-lhe facultada a participação, sempre que possível, em grupos de trabalho, comissões ou fóruns instituídos para a apuração dessas infrações e/ou discussão de meios de prevenção de sua ocorrência;

III - revisar e propor a atualização desta Política;

IV - elaborar e submeter à aprovação do diretor-presidente, o plano de trabalho anual com o objetivo de planejar as principais iniciativas para o próximo exercício;

V - consolidar e divulgar os resultados alcançados por meio de relatório anual das atividades executadas;

VI - contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, oportunidades de desenvolvimento, movimentação interna, ascensão e permanência no emprego;

VII - estimular projetos que propiciem geração de renda e oportunidades de emprego para os - grupos minoritários, que os beneficiem diretamente ou que facilitem sua participação no desenvolvimento socioeconômico; e

VIII - propor a elaboração de normativos específicos que busquem promover a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, neurodivergência e de pessoas com deficiência, no âmbito da Codevasf.

Art. 7º Compete à Ouvidoria – Consad/OUV, sem prejuízo de suas competências regimentais, atuar como unidade de intercomunicação de modo a propiciar canais efetivos para o recebimento de demandas referentes a condutas de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Codevasf.

Art. 8º Caberá aos empregados da Codevasf, especialmente aos gestores:

I - conhecer e observar os termos desta Política, atentos em manter o ambiente de trabalho acessível, plural e inclusivo;

II - efetivar as ações decorrentes desta Política, promovendo a busca por um ambiente livre de discriminação e preconceitos;

III - propor ao Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade da Codevasf alterações nesta Política que considerem importantes para sua aplicação e efetividade;

IV - propor ao Comitê ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos desta Política, bem como participar, incentivar e patrocinar essas iniciativas; e

V - cumprir e fazer cumprir as diretrizes desta Política, levando ao conhecimento da Ouvidoria as denúncias de violações ao disposto nesta Política, omissões em seu cumprimento e de qualquer outra discriminação, resguardado o sigilo da fonte.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º As iniciativas desta Política deverão estar adequadas, sempre que possível, aos requisitos da Agenda 2030 da ONU, especialmente, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Igualdade de Gênero (ODS 5).

Art. 10. Esta Política será regulamentada por meio de regimento e normativos específicos, alinhados aos objetivos, às diretrizes e aos princípios estabelecidos neste documento.

Art. 11. O descumprimento dos dispositivos desta Política implicará em apuração de responsabilidades e aplicação de sanções administrativas nos termos dos normativos internos da Codevasf.

Art. 12. Para efeito desta Política, fica estabelecido o Canal de Denúncias da Codevasf, como canal formal de denúncias no seguinte endereço: https://www.codevasf.gov.br/acesso-a-informacao/participacao-social/ouvidoria/denuncias.

Art. 13. As dúvidas de interpretação desta Política serão dirimidas pelo Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade da Codevasf - Cogerd, quanto ao mérito técnico-operacional e redacional e pela Assessoria Jurídica - PR/AJ, quanto ao mérito jurídico.

Art. 14. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria Executiva - DEX.