

DELIBERAÇÃO**GO-002/2025****Data Início:****Data Fim:**

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

TÍTULO: POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHDI)

PALAVRAS - CHAVE: Direitos Humanos, acessibilidade, aprendiz, assédio, cliente, diversidade, equidade, empregado, estagiário, fornecedor, gênero, igualdade, inclusão, idoso, justiça, LGBTQIA+, mãe, minoria, mulher, orientação sexual, pai, PcD, cuidador, raça, religião, terceirizado, trabalho decente.

ANEXO:

1 – POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHDI)

08.10 - Gerenciar responsabilidade social; 08.10.03 - Gerir a diversidade e inclusão

PROCESSO: (D&I)**O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS**

– **SERPRO**, no uso das competências que lhe atribui o art. 19, inciso II, alíneas “f”, “g” e “h” do Estatuto Social do SERPRO,

DELIBERA

1.0 Instituir a Política de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão do Serpro, conforme Anexo 1, com o objetivo de colaborar para a construção de uma sociedade mais justa.

2.0 Essa deliberação substitui a Deliberação GO-042/2024, de 20 de dezembro de 2024.

3.0 Convalidar os atos praticados de 20 de dezembro de 2024 até o início da vigência do presente documento.

FERNANDO FERREIRA

Presidente do Conselho de Administração

IVAN TIAGO MACHADO OLIVEIRA

Conselheiro

LEONARDO ANDRÉ PAIXÃO

Conselheiro

RENAN PINHEIRO DO EGYPTO GUERRA

Conselheiro Representante dos Empregados

ROGÉRIO SOUZA MASCARENHAS

Conselheiro

ÓRGÃO/REDATOR: DP/SUPEM/EMRSE/rf

ANEXO

TÍTULO

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHDI)

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

1.0 OBJETIVOS

1.1 Estabelecer diretrizes para que a atuação do Serpro seja pautada pelo respeito aos Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão, no desenvolvimento de suas atividades, em parcerias e em sua cadeia produtiva, durante todo o ciclo de vida de seus processos.

1.2 Oferecer explícito amparo institucional para que se operem as adaptações razoáveis que permitem viabilizar o objetivo supra.

2.0 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta política se aplica a todas as unidades organizacionais do Serpro, a empregados e empregadas, incluindo pessoas que trabalham no Serpro sob contrato de terceirização, estudantes e aprendizes, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, da Diretoria Executiva e dos comitês estatutários, que devem conhecer e estar comprometidas com as regras estabelecidas nesta Política, sendo responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

3.0 DEFINIÇÕES

Para efeito desta Política de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão entende-se por:

a) acessibilidade: possibilidade e condição para que pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida utilize, com segurança e autonomia, espaços, mobiliários, equipamentos, edificações, transportes, informação e comunicação, incluindo sistemas e tecnologias;

b) acessibilidade digital: possibilidade de que todas as pessoas usuárias, independentemente de suas habilidades ou características, tenham acesso igualitário à informação no ambiente digital e possam utilizar os serviços de forma intuitiva, interagindo com seu conteúdo de maneira eficaz;

c) adaptação razoável: modificação necessária para assegurar que as pessoas com deficiência, bem como pessoas integrantes de grupos minoritários ou minorizados, possam exercer direitos e liberdades fundamentais em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, em uma adequação que não acarrete ônus desproporcional, conforme a requisição e análise de cada caso;

d) assédio moral: conjunto de comportamentos e práticas que se manifestam repetidamente causando danos físicos, psicológicos e/ou econômicos. O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida pessoal e profissional;

e) assédio sexual: crime definido como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de empregado, cargo ou função (Código Penal, art. 216-A). Pode manifestar-se por meio de mensagens escritas, gestos, "cantadas", piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para sua configuração, bastando que ocorra a perseguição indesejada;

f) DHDI: sigla de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão;

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHDl)

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

g) direitos humanos: direitos universais que toda pessoa tem pelo simples fato de existir. São afirmados pelos Estados, individualmente, por leis e Constituições, e, coletivamente, por convenções, acordos e tratados internacionais;

h) discriminação: distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, identidade ou expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra que atente contra o exercício dos direitos e liberdades fundamentais, em condições de igualdade. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

i) diversidade: no contexto DHDl, conjunto de identidades e valores que estão presentes na vida social das pessoas, associados à variedade de características que as diferenciam, como: raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição que possa distinguir os seres humanos uns dos outros;

j) equidade: no contexto DHDl, oferecimento de tratamento diferenciado aos grupos sociais minoritários ou minorizados. A equidade refere-se ao conjunto de ações deliberadas, também chamadas ações afirmativas, ou discriminação positiva, que visa assegurar que todas as pessoas tenham condições justas para alcançar as mesmas oportunidades;

k) etnia: relaciona-se aos modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento naquela etnia;

l) expressão de gênero: modo como a pessoa manifesta publicamente sua identidade de gênero, por meio de nome, roupas, corte de cabelo, dentre outras possibilidades de expressão; e de comportamentos, como modo de falar, de se movimentar e de interagir com outras pessoas e objetos;

m) gênero: termo que descreve conjuntos de atributos, qualidades, comportamentos e performances, preponderantemente antagônicos, que as sociedades reafirmam como ideais e esperam de homens e de mulheres, constituindo um dos mais importantes elementos da identidade social contemporânea;

n) grupo minoritário e grupo minorizado: em DHDl, minoritário é o grupo de pessoas que compõem uma parte menor da população em termos numéricos e que vivem à margem da sociedade em termos de acesso a oportunidades e participação em espaços de poder. Minorizado é um grupo de pessoas, como o de pessoas negras, no Brasil, que não é minoritário, mas também sofre de marginalização em termos de acesso a oportunidades e de participação em espaços de poder;

o) identidade de gênero: constitui-se no sentimento de pertencimento a um dos dois gêneros socialmente aceitos (masculino ou feminino), ou de alguma combinação, ou negação, dos dois, independentemente do sexo biológico. Em DHDl, prerroga-se o respeito pela autoidentificação de gênero de cada pessoa;

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHD)

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

p) inclusão: no contexto DHD, ato ou iniciativa que visa acrescentar pessoas em grupos e núcleos de que antes não faziam parte, especialmente nas instâncias de decisão e poder;

q) inclusão digital: conjunto de iniciativas para ampliar acesso às de tecnologias da informação para todas as pessoas, em especial as de grupos minoritários e minorizados. Visa diminuir a desigualdade na sociedade do conhecimento, por meio de aumento da oferta de três ferramentas inclusivas: dispositivos conectáveis; conexão; processos de alfabetização, letramento e destreza digital;

r) LGBTQIA+: pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneras, travestis, *queer*, intersexo e agêneras. O sinal de mais (+), no final da sigla, tem como objetivo incluir outras identidades e orientações sexuais que não estejam especificamente representadas pelas letras anteriores;

s) neuroatipia: termo que representa condição da pessoa que tem seu desenvolvimento neuropsiquiátrico diferente do padrão normativo considerado comum (típico) e aceito pela sociedade, tais como as que se incluem no espectro autista;

t) orientação sexual: termo que descreve para quem se volta o desejo afetivo e/ou sexual de uma pessoa. Heterossexuais são aquelas que sentem atração por pessoas do sexo oposto ao seu. Homossexuais direcionam sua atração afetiva e/ou sexual para pessoas do mesmo sexo biológico. Bissexuais sentem atração por ambos os sexos. Além disso, há pansexuais, assexuais e outras definições, cada uma descrevendo diferentes formas de orientação afetiva ou sexual;

u) pessoa idosa: no Brasil, a pessoa que tem 60 anos ou mais;

v) pessoa com deficiência (PcD): condição que produz impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, por necessidade de interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

w) pessoa cuidadora: no contexto desta política, mães, pais, familiares e responsáveis que não recebem remuneração pelo cuidado prestado a crianças, adolescentes ou pessoas que necessitem de tratamento ou de apoio contínuo, com algum nível de perda de autonomia;

x) pessoa trans/transgênera: que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. A pessoa que se autoidentifica como travesti também é transgênera, mas costuma assumir a identidade travesti como forma de resistência - não havendo correlação com ter ou não optado por realizar transformação corporal;

y) raça: termo que define o destaque a um conjunto de características físicas historicamente associadas a população específica, que serve à distinção das pessoas. Construção social que aprofunda a desigualdade, estabelecendo hierarquias baseadas na supremacia de certo grupo sobre outro. Biologicamente, todas as pessoas pertencem à mesma raça. No contexto DHD brasileiro, no entanto, raça é um termo que continua a ser utilizado, pois viabiliza a percepção de impactos materiais, refletidos na diminuição do acesso aos direitos universais e aos espaços de poder;

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHD)

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

z) trabalho decente: o trabalho realizado com: diálogo social, proteção social e respeito a direitos fundamentais como os de liberdade sindical e de negociação coletiva. Também se caracteriza pela não ocorrência de discriminação, trabalho forçado ou trabalho infantil; e

aa) usuários e usuárias: no contexto desta política, cidadãos e cidadãs, nacionais e estrangeiros, que utilizem os sistemas, serviços e soluções de inteligência da informação desenvolvidos ou disponibilizados pelo Serpro.

4.0 PREMISSAS

4.1 A alta administração e as demais lideranças da empresa consideram essencial o respeito aos Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão, de forma transversal e interseccional, protagonizando sua disseminação com responsabilidade ampliada.

4.2. Empregados, empregadas, terceirizados e terceirizadas devem ter a consciência de que o Serpro não tolera desrespeito aos Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão; mesmo que operado em ambientes externos ao Serpro, de forma presencial ou virtual.

4.3 A intolerância do Serpro ao desrespeito aos DHD se estende a toda cadeia produtiva, ensejando iniciativas preventivas e corretivas relacionadas com terceiros, para cumprir e fazer cumprir o respeito a Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão.

4.4 Em suas diretrizes e atuação, o Serpro respeita Direitos Humanos reconhecidos pelas convenções internacionais e ratificados pelo Brasil, assim como se compromete a assimilar boas práticas empresariais e institucionais contemporâneas sobre o tema.

4.5 O Serpro se compromete a combater todas as formas de violência em seus ambientes, criando e aprimorando continuamente os processos internos de enfrentamento a assédio moral e assédio sexual e colaborando ativa e voluntariamente em campanhas e protocolos de enfrentamento à violência doméstica e contra mulheres.

5.0 DETERMINAÇÕES

5.1 O Serpro investirá em iniciativas e promoverá ações em prol da inclusão digital, considerando-a como direito de todas as pessoas, visando à igualdade de oportunidades no desenvolvimento pessoal, profissional e do exercício da cidadania.

5.2 O Serpro desenvolverá iniciativas em prol da acessibilidade física, em suas instalações e nas instalações que ocupar.

5.3 O Serpro desenvolverá iniciativas em prol da acessibilidade digital, visando alcançar situação na qual todas as pessoas usuárias tenham acesso à informação e possam utilizar seus serviços digitais de forma intuitiva, procurando integrar a acessibilidade nas etapas do desenvolvimento, comercialização e pós-venda de suas soluções.

5.4 O Serpro promoverá a proteção dos dados pessoais, em respeito aos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, em conformidade com o artigo 1º da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

5.5 O Serpro desenvolverá medidas de equidade, se necessário, que garantam igualdade de oportunidade a pessoas que integram grupos minoritários e minorizados, tais como os seguintes, mas não se restringindo a eles: pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência,

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHDI)

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

pessoas racializadas, mulheres, pessoas idosas e pessoas cuidadoras.

5.6 O Serpro prezarà a diversidade religiosa, que compreende o respeito à liberdade de pensamento, de consciência e religião, aliado à promoção da laicidade do Estado.

5.7 O Serpro atuará na defesa e promoção do trabalho decente, respeitando os princípios determinados pela legislação brasileira e pela Organização Internacional do Trabalho, OIT.

5.8 As ações da empresa relativas a Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão atenderão exigências de acordos e compromissos públicos, nacionais e Internacionais, de que o Brasil ou o Serpro sejam signatários.

5.9 As ações do Serpro relativas a Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão deverão dispor e suporte material, operacional e financeiro que permitam sua plena execução, previstos na elaboração e execução do orçamento da empresa.

5.10 O Serpro empreenderá esforços com as partes interessadas para viabilizar recursos financeiros e não-financeiros que assegurem o respeito aos Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão.

5.11 Os projetos relacionados a Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão serão monitorados por meio de indicadores para possibilitar a avaliação dos resultados pretendidos.

5.12 A todo investimento material, operacional e financeiro relacionado a Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão, realizado pelo Serpro, será dada a devida publicidade e transparência.

5.13 Serão emitidos normativos e orientações sobre a adoção e implementação desta política pelas diversas áreas, propondo direcionamento sobre o tema, bem como organização de instâncias formais e informais para realizá-las.

5.14 O Serpro organizará processos e subprocessos para tratar assuntos relativos ao atendimento de demandas de DHDI.

5.15 O Serpro realizará ações de comunicação sobre a temática, com programas e campanhas de sensibilização sobre o tema DHDI.

5.16 O Serpro atuará como investidor social em ações de patrocínio, parceria e apoio com outros entes e organizações, conforme estabelecido na Política de Investimento Social.

5.17 O Serpro realizará iniciativas que visem à assimilação dos princípios dos Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão em todo o arcabouço normativo da empresa, objetivando a aplicação na prática de todas as atividades empresariais.

5.18 O Serpro identificará, avaliará, tratará e monitorará riscos de violações de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão decorrentes de suas atividades.

5.19 O Serpro deverá prever no processo de *due diligence* de integridade a identificação de riscos de violação de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão no relacionamento comercial ou contratual com terceiros.

5.20 O Serpro estudará a previsão de formas de reparação, assegurando que os indivíduos e comunidades afetados por eventuais violações de direitos humanos possam ter acesso a medidas corretivas eficazes.

6.0 RESPONSABILIDADES

6.1 Ao Conselho de Administração cabe realizar acompanhamento de resultados e deliberar sobre investimentos e atuação.

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (DHDI)

CÓDIGO DE CLASSIFICAÇÃO ARQUIVÍSTICA: 010.01

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO: Ostensivo

6.2 A Diretoria Executiva é responsável por:

- a) cumprir, e fazer cumprir, Política de Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão do Serpro, realizando acompanhamento de resultados anuais; e
- b) aprovar programas em prol de DHDI e deliberar sobre recursos investidos, conforme suas alçadas e competências.

6.3 Compete às Unidades Organizacionais do Serpro o conhecimento desta política e implementação em seus segmentos de atuação, seguindo as orientações e diretrizes, colaborando para facilitar a adoção de medidas para estabelecer ou restabelecer tratamento de igualdade, tanto quanto a implementação de medidas de equidade, visando sempre ao respeito a Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão em sua plenitude.

7.0 DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1 Cabe às Unidades competentes a adoção das medidas necessárias à adequação e à atualização dos processos e normativos impactados pelas determinações desta Política.

7.2 Cabe à área responsável pelos temas: Direitos Humanos, Diversidade e Inclusão, dirimir dúvidas e coordenar ações para solucionar questões não previstas, submetendo a outras áreas ou instâncias o que constatar que não se enquadra em sua competência e responsabilidade.

7.3 A não observância desta política e de seus desdobramentos normativos implicará sanções previstas no Regime Disciplinar – Apuração de Responsabilidades e Aplicação de Penalidades – e no Código de Ética, Conduta e Integridade do Serpro.

7.4 Esta política deverá ser revisada quando da ocorrência de mudanças significativas nos assuntos que nela constam, a fim de manter sua aplicabilidade na empresa.