

PROGRAMA DE INTEGRIDADE
**POLÍTICA DE EQUIDADE E
PROTEÇÃO DA MULHER**



SUMÁRIO

1	PROGRAMA DE INTEGRIDADE	3
2	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	4
3	A QUEM SE APLICA	6
4	REGULAMENTAÇÃO	6
5	PRINCÍPIOS.....	7
6	OBJETIVOS.....	7
7	DIRETRIZES	8
8	RESERVA DE 30% PARA QUADRO FEMININO NA EMPRESA.....	9
9	DISPOSIÇÃO FINAIS	10
10	VIGÊNCIA.....	10

1 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Os programas de integridade, de conformidade, ou, ainda, compliance, consistem no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a empresa e administração pública.

A existência de um efetivo Programa de Integridade é o caminho para qualificar a governança corporativa. Os programas de integridade se estruturam a partir de cinco elementos fundamentais:

- a. **Desenvolvimento do ambiente de gestão do programa de integridade;**
- b. **Análise periódica de riscos;**
- c. **Estruturação e implantação das políticas e dos procedimentos;**
- d. **Comunicação e treinamento;**
- e. **Monitoramento do programa, medidas de remediação e aplicação de penalidades.**

Os programas de compliance ou de integridade não têm o condão de eliminar atos ilícitos, mas, sim, de mitigar riscos quanto à prática de ações da espécie. Isso porque, por meio deles, criam-se ferramentas para identificação célere da iminência ou ocorrência de ilícitos, facilitando a resolução dos problemas daí derivados.

Nesse sentido, a **CISAL CONSTRUÇÕES**, por meio de seu Programa de Integridade, busca tornar-se referência de boas práticas de governança corporativa na área de Construção Civil do Brasil.

A criação da presente **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER** faz parte do desenvolvimento, normatização e efetivação do Programa de Integridade da **CISAL CONSTRUÇÕES**.

_Política de Equidade e Proteção da Mulher_ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		CISAL Construções	
Assessoria de Compliance		Versão 1.1	2024

2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O objetivo da **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER** é criar regras e diretrizes para prevenir e sancionar práticas de discriminação por gênero, promovendo ambiente que respeite a diversidade, a redução das desigualdades e contribuindo para o bem-estar social, adotando posturas, ações e comportamentos em favor da valorização e do enfrentamento à violência contra a mulher.

A presente **POLÍTICA** tem por base as seguintes considerações:

Considerando o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Considerando o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 22 de novembro de 1969, e o Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992;

Considerando a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965, e o Decreto nº 65.810 de 8 de dezembro de 1969;

Considerando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, e o Decreto nº 4.388 de 13 de dezembro de 2002;

Considerando que a eliminação da violência e de todas as formas de discriminação contra a mulher é condição necessária para a efetivação dos direitos humanos e está intimamente ligada ao progresso de uma nação;

Considerando o que dispõe a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (concluída em Belém do Pará e promulgada pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996),

_Política de Equidade e Proteção da Mulher_ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		CISAL Construções	
Assessoria de Compliance		Versão 1.1	2024

Considerando os compromissos internacionais e nacionais assumidos pelo Brasil pela igualdade de oportunidades efetivas entre homens e mulheres;

Considerando a urgência de promover uma reflexão responsável sobre o tema com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para homens e mulheres;

Considerando que a violência e o assédio no mundo do trabalho privam as pessoas da sua dignidade, sendo incompatíveis com o trabalho saudável e uma ameaça à igualdade de oportunidades e aos ambientes produtivos;

Considerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil;

Considerando a Lei Estadual n. 15.916/2022, responsável pela criação do Selo Em Frente Mulher, como meio de incentivar e fortalecer a defesa dos direitos da mulher e o combate à violência contra as mulheres e a desigualdade entre homens e mulheres;

Considerando o Decreto n. 56.932/2023, que regulamentou a Lei Estadual n. 15.916/2023 e estabeleceu os critérios para obtenção do Selo Em Frente Mulher,

RESOLVE-SE aprovar a presente **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER**, de modo a atuar para a prevenção e erradicação da violência de gênero contra a mulher, tendo como base os princípios da dignidade e do respeito, reconhecendo o direito das mulheres a um mundo sem violência e assédio, reafirmando a importância do enfrentamento a todas as formas de preconceito e de discriminação, nos termos a seguir destacados.

_Política de Equidade e Proteção da Mulher_ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		CISAL Construções
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024

3 A QUEM SE APLICA

A presente **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER** se aplica aos diretores, gestores e demais colaboradores da empresa e a pessoas físicas, nacionais ou estrangeiras, que representam a **CISAL CONSTRUÇÕES** dentro ou fora de suas bases.

A **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER** se aplica a todas as condutas que possam ser caracterizadas como discriminação de gênero e violência contra mulher, seja ela autoridade, empregado, diretor, sócio, terceirizado fornecedor ou prestador de serviço, estagiário ou visitante.

A aplicação abrange todos os estabelecimentos da **CISAL CONSTRUÇÕES** no Brasil.

4 REGULAMENTAÇÃO

A presente **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER** tem como principais referenciais normativos:

- Lei Federal n. 12.846/2013 (**Lei Anticorrupção Brasileira**);
- Decreto Federal n. 8.420/2015 (**Decreto que regulamenta a Lei Anticorrupção Brasileira**);
- Código de Ética e Conduta Empresarial da **CISAL CONSTRUÇÕES**;
- Manual de Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas, da **Corregedoria-Geral da União**;
- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 22 de novembro de 1969, e o Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992; Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21

_Política de Equidade e Proteção da Mulher_ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		CISAL Construções
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024

de dezembro de 1965, e o Decreto nº 65.810 de 8 de dezembro de 1969; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, e o Decreto nº 4.388 de 13 de dezembro de 2002;

- **Lei Estadual n. 15.916/2022 e Decreto n. 56.932/2023, ambos do Estado do Rio Grande do Sul**, responsável pela criação do Selo Em Frente Mulher, como meio de incentivar e fortalecer a defesa dos direitos da mulher e o combate à violência contra as mulheres e a desigualdade entre homens e mulheres.

5 PRINCÍPIOS

5.1.1 A equidade de oportunidades é um pilar essencial para a ascensão profissional. Seu desenvolvimento exige um tratamento justo e igualitário para promover o progresso pessoal e profissional, especialmente, para proteção das mulheres.

5.1.2 Adotamos como princípio a garantia de processos de seleção e contratação baseados em critérios neutros e objetivos de mérito e competência, garantindo a reserva de, no mínimo, 30% (trinta por cento) das vagas disponíveis para mulheres.

5.1.3 Almeja-se contribuir para a diminuição das discrepâncias e discriminações no acesso, remunerações, oportunidades de desenvolvimento e ascensão na carreira das mulheres.

6 OBJETIVOS

6.1.1 Criar um ambiente que promova e potencialize a equidade de oportunidades, a não discriminação.

6.1.2 Promover a equidade de gênero dentro da organização em relação ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho que respeitem as realidades sociais e culturais individuais.

_Política de Equidade e Proteção da Mulher_ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		CISAL Construções	
Assessoria de Compliance		Versão 1.1	2024

- 6.1.3** Promover ações de formação e orientação dos empregados e empregadas sobre temas voltados à igualdade, à diversidade, à violência e ao assédio.
- 6.1.4** Garantir a qualidade do emprego, de modo a promover a equidade de oportunidades e a não discriminação.
- 6.1.5** Reservar, no mínimo, 30% (trinta por cento) das vagas disponíveis em cargos diretos e indiretos para mulheres.
- 6.1.6** Não estabelecer diferenças salariais de caráter discriminatório.
- 6.1.7** Proteger a gravidez e o parto como situações específicas do grupo profissional feminino, de forma que não se permita impactos negativos na carreira dessas profissionais em decorrência dessas situações.
- 6.1.8** Eliminar quaisquer ações contrárias à equidade de oportunidades.
- 6.1.9** Responsabilizar envolvidos na prática de violações éticas, bem como a remediação e restauração do ambiente de trabalho afetado, nos casos em que se confirmar a ocorrência de situações de discriminação.

7 DIRETRIZES

7.1.1 Além das disposições que visam a igualdade de gênero, a empresa respeitará as seguintes normas no que tange à proteção da mulher:

- I. Licença maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias;
- II. Proibição de discriminação salarial, de funções e de critérios de admissão com base no gênero;
- III. Garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até quatro meses após o parto;
- IV. Vedação à publicação de anúncio de emprego que faça referência ao gênero;

_Política de Equidade e Proteção da Mulher_ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		CISAL Construções
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024

- V. Vedação de se considerar gênero como fator de remuneração e ascensão profissional;
- VI. Vedação de se exigir atestado de gravidez ou esterilidade na admissão.

7.1.2 No caso de qualquer violação à presente Política, sua apuração se dará conforme Procedimento de Apuração disposto no Código de Ética e de Conduta.

7.1.3 Qualquer pessoa que tiver ciência de irregularidade cometida por terceiro, com vínculo com a **CISAL CONSTRUÇÕES**, poderá realizar denúncia por meio dos seguintes canais:

- 1.1.1.** Urna física na sede da Empresa na Rua Av. Francisco Silveira Bitencourt, N. 1725, Bairro Sarandi, Porto Alegre
- 1.1.2.** Por meio do Canal de Denúncias no <https://forms.office.com/r/yxUGLbWRj8>;
- 1.1.3.** Correspondências endereçadas ao Setor de **COMPLIANCE** para a Rua Manoelito de Ornellas, n. 55, cj. 1502, Porto Alegre/RS.

8 RESERVA DE 30% PARA QUADRO FEMININO NA EMPRESA

8.1.1 De modo a promover a ocupação de, no mínimo de 30% (trinta por cento), das vagas disponíveis para mulheres, a empresa disporá do quadro abaixo como referência para contratação feminina:

CARGO	SETOR
AJUDANTE DE LIMPEZA	Escritório
ANALISTA ADM FINANCEIRO	Escritório
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Escritório
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escritório
COORDENADORA DE LICITAÇÕES	Escritório
ESTAGIÁRIA DE ENG ^a CIVIL	Escritório
RECEPCIONISTA	Escritório

SECRETARIA DE DIRETORIA	Escritório
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Obras
ASSISTENTE RH	Obras
AUX. SERV. GERAIS	Obras
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Obras

9 DISPOSIÇÃO FINAIS

9.1 As dúvidas sobre a aplicação desta **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER** serão dirimidas pelo Gestor (imediato ou mediato) e pelo Setor de Compliance da **CISAL CONSTRUÇÕES**, através dos seguintes meios de comunicação:

- Encaminhamento por e-mail: compliance@aloisiozimmer.adv.br
- Contato telefônico: (51) 3237-0870
- Correspondências endereçadas à Rua Manoelito de Ornellas, n. 55, cj. 1502, Praia de Belas, Porto Alegre/RS.

9.2 Qualquer alteração nesta Política deverá ser aprovada pela Diretoria da **CISAL CONSTRUÇÕES**.

10 VIGÊNCIA


Esta **POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER** foi aprovada pela Diretoria da **CISAL CONSTRUÇÕES**, passando a vigorar a partir da data de sua aprovação.



Esta Política entrou em vigor em: **18/01/2024**

APROVAÇÃO_POLÍTICA DE EQUIDADE E PROTEÇÃO DA MULHER

_Política de Equidade e Proteção da Mulher_ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		CISAL Construções	
Assessoria de Compliance		Versão 1.1	2024

CLAUDIO CARDOSO DA SILVA	
--------------------------	--