

POLÍTICA CORPORATIVA DE DIREITOS HUMANOS

EGM INDÚSTRIA CONSCIENTE

1. Objetivo

Essa política tem como objetivo atestar o compromisso da EGM de respeitar os direitos humanos, por meio da gestão de riscos e oportunidades, da redução dos impactos adversos e da maximização dos impactos positivos na Organização e em seus negócios.

Aplica-se a todas as operações, lideranças, colaboradores da EGM. Com o presente documento buscamos estabelecer relacionamentos sustentáveis com os fornecedores, clientes e demais parceiros que compartilham dos mesmos valores e responsabilidades.

Temos a expectativa de que todos os nossos parceiros respeitem os direitos humanos em seus negócios e sigam os princípios e diretrizes desta Política.

2. Diretrizes e Documentos

Nosso compromisso fundamenta-se no respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, entendidos como aqueles expressos nos seguintes documentos:

- Carta Internacional dos Direitos Humanos, composta pela Declaração Universal de Direitos Humanos, pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e suas oito Convenções Fundamentais, além da Convenção n. 169 sobre Povos Indígenas e Tribais.

Nossa atuação é guiada também pelas seguintes diretrizes e boas práticas internacionais:

- Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para Empresas Multinacionais (OCDE);
- Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU);
- Agenda 2030: 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ONU);
- Padrões de Desempenho da *International Finance Corporation* (IFC);
- Diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI);
- Princípios do *Forest Stewardship Council*® (FSC®)³; e
- Princípios Voluntários para Direitos Humanos e Segurança (VPSHR).

A EGM também possui políticas e outros documentos internos de gestão que abordam temas pertinentes aos direitos humanos. Tais políticas, bem como os processos e sistemas de gestão as que norteiam, são implementados em conformidade com os princípios e determinações desta Política Corporativa de Direitos Humanos.

3. Princípios

Na EGM, assumimos o compromisso de respeitar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em nossas operações e junto a nossa cadeia de valor, adotando medidas para prevenir, mitigar e reparar impactos adversos aos direitos humanos, nos termos dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).

Adicionalmente, assumimos o compromisso com ações de promoção de direitos humanos, buscando ampliar os impactos positivos decorrentes de nossa atuação e ser protagonista na transformação de nossa cadeia de valor e da sociedade.

No âmbito de nosso processo, identificamos os seguintes temas de direitos humanos mais relevantes para o setor, nossas operações e cadeias de valor:

3.1 Direitos trabalhistas

Cumprimos a legislação trabalhista vigente no país que operamos, incluindo em relação à remuneração e garantimos aos nossos colaboradores tratamento e condições de trabalho justos e seguros. Buscamos fornecer meios para que nossos colaboradores tenham equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Respeitamos o direito dos nossos colaboradores de filiarem-se a organizações sindicais e profissionais, sem intimidação ou retaliação.

3.2 Assédio e discriminação

Prezamos pela construção de ambientes de trabalho dignos e inclusivos, livres de assédio e discriminação. Respeitamos, valorizamos e promovemos a diversidade e a inclusão e repudiamos qualquer forma de violência ou assédio, moral ou sexual, considerando inaceitáveis comportamentos, práticas e ameaças que possam resultar em danos físicos, psicológicos, morais ou materiais.

Mantemos ambientes de trabalho em que as pessoas são tratadas de maneira igualitária, não tolerando qualquer discriminação em razão de gênero, raça e etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem, condição socioeconômica, política, religião, crenças, constituição familiar, estética, ou qualquer outro critério. Garantimos a igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho, sem qualquer distinção.

3.3 Trabalho forçado, trabalho infantil e tráfico de pessoas

Não toleramos nenhuma forma de trabalho forçado ou sob coerção (violência, intimidação, servidão por dívidas ou ameaças), jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho ou restrição de movimento de trabalhadores. Repudiamos ainda o tráfico de pessoas para qualquer fim.

Não toleramos a admissão de qualquer pessoa, seja em operação da empresa e/ou fornecedores, com idade inferior à definida pela legislação nacional e internacional e observamos as restrições impostas quanto a atividades ou turnos para o trabalho de menores. Repudiamos ainda a exploração sexual de crianças e adolescentes, compreendida como uma das piores formas de trabalho infantil.

3.4 Saúde e segurança operacional

Estamos comprometidos em manter e melhorar nossos ambientes e processos de trabalho, de forma ativa e contínua, para garantir a saúde e a segurança de nossos colaboradores próprios e prestadores de serviços. Atuamos de forma a protegê-los contra doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e os incentivamos a um constante desenvolvimento na cultura de segurança, fomentando que relatem incidentes, perigos, riscos, observações positivas e oportunidades de melhoria contínua para a proteção individual e evolução sustentável das práticas de gestão.

3.5 Relacionamento com as partes interessadas

Por meio de diálogo e de processos estruturados de engajamento, interagimos com partes interessadas, que se refere a qualquer pessoa que possa afetar ou ser afetada pelas atividades de uma organização, e buscamos construir redes de relacionamento que nos possibilitam compreender e incorporar informações e demandas socioambientais no processo decisório corporativo. Dessa maneira, buscamos garantir o reconhecimento e o respeito aos direitos, valores sociais das comunidades locais, assim como das pessoas envolvidas em nossas operações, nossos colaboradores, cadeia de fornecedores e demais parceiros.

3.6 Povos indígenas, tribais e comunidades tradicionais

Reconhecemos e respeitamos a importância da diversidade, do patrimônio cultural, da história e do modo de vida dos povos indígenas e tribais e das comunidades tradicionais. Conduzimos nosso relacionamento com povos indígenas e tribais e as comunidades tradicionais por meio do diálogo e engajamento, respeitando os direitos previstos na legislação nacional e na Convenção n. 169 da OIT, incluindo o respeito ao direito a usufruto e utilização das riquezas naturais e dos bens nelas existentes.

3.7 Comunidades locais

Respeitamos o direito à saúde e à vida digna de comunidades localizadas próximas às nossas operações, adotando processos de engajamento e certificações que visam prevenir e mitigar impactos operacionais adversos às comunidades locais.

3.8 Defensores de direitos humanos

Respeitamos os direitos à liberdade de expressão, reunião pacífica e manifestação de lideranças de comunidades locais e de defensores de direitos humanos e ambientais, não toleramos que sejam submetidos a nenhuma forma de discriminação, ameaça ou retaliação. Mantemos relacionamentos com organizações, projetos e programas que atuam na prevenção de violações de direitos.

3.9 Meio ambiente saudável e acesso à água

Reconhecemos o direito de viver em um meio ambiente saudável e o direito à água limpa e segura. Para tal, seguimos a legislação ambiental nacional e adotamos boas práticas descritas na Política Ambiental de nossa empresa. Nos comprometemos em reduzir a captação e utilização de água para nossas operações, visando aumentar a disponibilidade hídrica em bacias hidrográficas.

4. Aprovação da Política

A presente Política foi elaborada com o auxílio de consultoria externa especializada e mediante consulta às lideranças e colaboradores da empresa. Entra em vigor, por prazo indeterminado, na data da sua aprovação pela Diretoria da EGM.

5. Violação da Política

Qualquer violação desta Política, incluindo os instrumentos normativos nacionais e internacionais de direitos humanos nela mencionados, deve ser reportada por meio dos canais:

- Telefone Brasil: +55 (11) 98504-0660
- E-mail: ecommerce@egmindustria.com.br
- Site: www.egmindustria.com.br

6. Revisões e Atualizações

Este código será revisado periodicamente para garantir sua relevância e eficácia.

Histórico de Revisões

Data	Versão	Descrição das Alterações	Autor
27/11/2024	1.0	Emissão inicial	

BRUNO BITTENCOURT
CEO EGM INDÚSTRIA CONSCIENTE

ANEXO 1 - Principais normativas e referências de direitos humanos

Direito/tema	Previsão no Direito Internacional	Adesão do Brasil ao Direito Internacional ²	Legislação Brasileira
Direitos trabalhistas, incluindo liberdade de associação e de negociação coletiva	Convenção nº 98 da OIT, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva	Promulgada no Brasil a partir do Decreto Legislativo nº 49 de 1952	<p>Constituição Federal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direito ao trabalho: art. 5º, XIII; art. 6º, caput, art. 7º • Direito de negociação coletiva: art. 7º, XXVI • Liberdade de associação profissional ou sindical: Art. 8º <p>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentação do direito de associação sindical: Arts. 511 a 514
	PIDESC, Art. 6: Direito ao trabalho	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 591 de 1992	
	PIDESC, Art. 8: Direito de livre associação sindical		
	Convenção nº 87, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização	Não ratificada pelo Brasil ³	
Não submissão à nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório	Convenção nº 29 da OIT concernente a Trabalho Forçado ou Obrigatório	Promulgada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 24 de 1956	<p>Constituição Federal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direito ao trabalho: art. 5º, XIII; art. 6º, caput, • Vedação a qualquer forma de trabalho forçado: art. 5º, XLVII, c <p>Código Penal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crime de redução à condição análoga à de escravo: art. 149 • Crime de tráfico de pessoas com a finalidade de submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo: Art. 149-A, II
	Convenção nº 105 da OIT concernente à abolição do trabalho forçado	Promulgada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 20 de 1965	
	Art. 23 DUDH (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	

¹ Trata-se de lista exemplificativa contendo os principais instrumentos internacionais e nacionais sobre os temas e direitos elencados na primeira coluna, não se tratando de lista exaustiva.

² * Diferentemente de convenções, as declarações internacionais de direitos humanos não são promulgadas por Estados.

³ Não foi ratificada pelo Brasil pois no país é adotado um sistema sindical baseado na unicidade sindical compulsória.

	Art. 7 PIDESC (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 591 de 1992	<ul style="list-style-type: none"> Crime de tráfico de pessoas com a finalidade de submetê-la a qualquer tipo de servidão: Art. 149-A, III
	Art. 4 DUDH (Vedação à escravidão e servidão)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	
	Art. 8 PIDCP (Vedação à escravidão e servidão)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992	
Não submissão ao trabalho infantil (Incluído a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de pessoas)	Art. 32, Convenção sobre os Direitos da Criança: Direito de proteção da criança contra exploração econômica e trabalho infantil	Promulgada no Brasil a partir do Decreto nº 99.710 de 1990	<p><u>Constituição Federal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vedação a qualquer forma de trabalho forçado: art. 5º, XLVII, c Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, possível a partir dos 14 anos: Art. 7º, XXXIII <p><u>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Proteção do trabalho do menor (entre 14 e 18 anos): Art. 402 a 441 <p><u>Código Penal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Crime de redução à condição análoga à de escravo de criança ou adolescente: art. 149, §2º, I Crime de tráfico de pessoas para exploração sexual de criança ou adolescente: art. 149-A, §1º, V Crime favorecimento da prostituição ou de outra forma de exploração sexual de criança ou adolescente ou de vulnerável: art. 218-B <p><u>Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vedação de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão contra a criança ou adolescente: Art. 5º Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho: Arts. 60 a 69 Crime de submissão da criança ou adolescente à prostituição ou exploração sexual: Art. 244-A
	Convenção nº 138 da OIT sobre idade mínima de admissão ao emprego	Promulgada no Brasil a partir do Decreto Legislativo nº 179 de 1999	
	Convenção nº 182 da OIT sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil	Promulgada no Brasil a partir do Decreto Legislativo nº 178 de 1999	

Saúde e segurança ocupacional	Art. 25 DUDH (Direito à saúde) Art. 3 DUDH (Direito à liberdade e segurança pessoal)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): <ul style="list-style-type: none"> • Obrigatoriedade de a empresa fornecer EPIs: Art. 166 • Disposições de saúde e segurança para a movimentação, armazenagem e manuseio de materiais nos locais de trabalho: Art. 182 • Regulação das atividades insalubres e perigosas: Art. 189, 194 e 197 • Direito à transferência de função na gravidez do trabalhador por condições de saúde: Art. 392, §4º, I • Proteção da saúde e segurança de trabalhadores menores: Art. 409 e 424
	Art. 6 PIDCP (Direito à vida) Art. 9 PIDCP (Direito à liberdade e segurança pessoal)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992	
	Art. 7 PIDESC (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis) Art. 12 PIDESC (Direito à Saúde)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 591 de 1992	
	Convenções da OIT sobre Saúde e Segurança dos trabalhadores: Principal: Convenção n. 155 da OIT Outras convenções podem ser encontradas em Brasil- Convenções da OIT Promulgadas	Promulgada no Brasil por meio do Decreto n. 1.254, de 29.9.94	
Salário decente e igualdade salarial	Convenção nº 95 da OIT concernente à Proteção do Salário	Promulgada no Brasil a partir do Decreto Legislativo nº 24 de 1956	Constituição Federal: <ul style="list-style-type: none"> • Direito ao salário-mínimo e sua garantia, não podendo ser inferior: Art. 7º, IV e VII • Irredutibilidade do salário: Art. 7º, VI • Direito ao décimo terceiro salário: Art. 7º, VIII • Proteção do salário: Art. 7º, X • Proibição da diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil: Art. 7º, XXX • Proibição da diferença de salários com relação trabalhador PCD: Art. 7º, XXXI Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): <ul style="list-style-type: none"> • Igualdade salarial sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade: Art. 5º e 461
	Convenção nº 100 da OIT concernente à Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor	Promulgada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 24 de 1956	
	Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão	Promulgada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 104 de 1964	
	Convenção n.º 190 da OIT sobre eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho	Não Promulgada no Brasil.	
	Art. 2 DUDH (Direito de não-discriminação)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	

Ambientes de trabalho dignos, livres de assédio e discriminação	Art. 2 PIDCP (Direito de não-discriminação)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992	Constituição Federal: <ul style="list-style-type: none"> • Não-discriminação: Art. 3º, IV • Vedação de diferença de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil: Art. 7º, XXX Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) <ul style="list-style-type: none"> • Regulação do trabalho das mulheres e combate à discriminação: Arts. 372 a 377 • Igualdade salarial sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade: Art. 5º e 461 • Atribuição da comissão de representantes dos empregados combater a discriminação e assegurar tratamento justo e imparcial: Art. 510-B, V Código Penal: <ul style="list-style-type: none"> • Crime de assédio sexual: Art. 216-A Lei nº 7.716 de 1989 , sobre crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor
	Art. 2 PIDESC (Direito de não-discriminação)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 591 de 1992	
	Art. 7 PIDESC (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)		
	Art. 3 PIDESC (Direito de Igualdade no gozo de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais)		
	Art. 7 DUDH (Direito de Igualdade)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	
	Art. 23 DUDH (Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis)		
Art. 26 PIDCP (Direito de Igualdade)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992		
Direitos de povos indígenas e comunidades tradicionais, como o de praticar sua cultura e seus modos de vida, além dos direitos à informação, consulta e participação	Convenção nº 169 OIT: <ul style="list-style-type: none"> • Art. 3º (Direito de não-discriminação dos povos indígenas e tribais) • Art. 8º (Respeito aos costumes e direito consuetudinário dos povos tradicionais) • Art. 14 (Direito ao reconhecimento da posse e propriedade das terras de povos e comunidades tradicionais) • Arts. 6º e 14 (Direito de consulta e participação de tais povos no uso, gestão e conservação de seus territórios em casos de interferências de terceiros) • Art. 15 (Direito de utilização, 	Promulgada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 143 de 2002	Constituição Federal: <ul style="list-style-type: none"> • Direitos dos povos indígenas, reconhecendo suas terras tradicionalmente ocupadas, seus recursos naturais e vedando a remoção de suas terras tradicionais: Arts. 231 a 232 Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais

	<p>administração e conservação dos recursos naturais próprios das terras tradicionais pelos povos e comunidades tradicionais e indenização por danos às terras tradicionais)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 16 (Vedação do deslocamento compulsório de povos tradicionais e, caso inevitável, obrigatoriedade de indenização aos povos impactados) • Art. 17 (Direito à consulta livre, prévia e informada)⁴ 		
	Art. 10 Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas (Direito à consulta livre, prévia e informada)	Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas*	
	Art. 25, DUDH (Direito à moradia e comida adequadas)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	
	Art. 6o, PIDCP (Direito à vida (digna)) Art. 8o, PIDCP (Direito à remediação efetiva) Art.17, PIDCP (Direito de propriedade)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992	
Direitos relacionados à moradia e à terra, como propriedade e posse, e aqueles	Art. 14, 2, g CEDAW (Igualdade de gênero na propriedade, decisão e participação da terra) Art. 14, 2, h CEDAW (Igualdade de gênero no acesso à terra)	Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 4.377 de 2002	<p><u>Constituição Federal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Direito de propriedade: Art. 5º, XXII • Função social da propriedade: Art. 5º, XXIII <p><u>Código Civil:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulação da posse: Arts. 1.196 a 1.127

⁴ Sobre a implementação da consulta livre, prévia e informada no Brasil, ver "[Direito à consulta e consentimento dos povos indígenas, quilombolas e comunidades tradicionais](#)", elaborado pelas instituições Rede de Cooperação Amazônica (RCA) e a Fundação Lei Devido Processo (DPFL).

relativos ao deslocamento físico e econômico de comunidades	*Para direitos de povos indígenas e tribais em relação à terra, ver linhas acima.		<u>Código Penal:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Crime de esbulho possessório: Art. 161, II
	Art. 3 DUDH (Direito à vida) Art. 25 DUDH (Direito à saúde)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	
	Art. 6 PIDCP (Direito à vida)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992	
	Art. 12 PIDESC (Direito à saúde)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 591 de 1992	
Direito a um meio ambiente saudável, incluindo a proteção da biodiversidade e a redução de emissão de gases de efeito estufa	Direito ao meio ambiente seguro, limpo, sadio e sustentável	Resolução A/HRC/48/13 da ONU	<u>Constituição Federal:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado: Art. 225 • Direito à vida: Art. 5º, caput • Direito à saúde: Art. 6º, caput • Defesa do meio ambiente com tratamento diferenciado conforme a identificação dos impactos ambientais: Art. 170, VI • Obrigatoriedade da condução de estudo prévio de impacto ambiental para a instalação de projetos com potencial de degradação do meio ambiente: Art. 225, IV <u>Política Nacional do Meio Ambiente</u> (Lei nº 6.938 de 1981) <u>Política Nacional de Resíduos Sólidos</u> (Lei n. 12.305 de 2010) <u>Lei de Crimes Ambientais</u> (Lei nº 9.605 de 1998)
	Art. 8º Acordo de Paris (Obrigação dos Estados de evitar, minimizar e enfrentar perdas e danos associados aos efeitos negativos da mudança do clima)	Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 9.073 de 2017	
Direito à saúde e ao acesso à água			
Direitos de defensores dos direitos humanos, tais como: liberdade	Art. 19 DUDH (Liberdade de expressão e direito de acesso à informação)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	<u>Constituição Federal:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Direito à liberdade de expressão: Art. 5º, IX • Liberdade de associação: Art. 5º, XVII • Liberdade de associação profissional ou sindical: Art. 8º
	Art. 3 DUDH (Direito à liberdade e segurança pessoal)		

de expressão e associação, reunião pacífica e manifestação, sem que sejam submetidos a ameaças ou retaliações	Art. 19 PIDCP (Liberdade de expressão e direito de acesso à informação)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de reunião pacífica: Art. 5º, XVI • Liberdade de manifestação de pensamento: Art. 5º, IV • Direito ao acesso à informação: Art. 5º, XIV • Direito de ir e vir: Art. 5º, XV • Vedação à restrição sobre qualquer forma de manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação: Art. 220
	Art. 22 PIDCP (Direito à liberdade de associação)		
	Art. 9 PIDCP (Direito à liberdade e segurança pessoal)		
	Art. 12 PIDCP (Direito de ir e vir)		
	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW)	Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 4.377 de 2002	
	Art. 1 (Direito dos defensores de direitos humanos de se associarem e defenderem os direitos humanos)	Declaração da ONU sobre Defensores de Direitos Humanos*	
Art. 9, 12 (Direito dos defensores de direitos humanos de serem protegidos sob as jurisdições nacional e internacional e serem remediados em casos de violações)			
Direito à Informação	Art. 19 DUDH (Direito de acesso à informação)	Declaração Universal dos Direitos Humanos*	Constituição Federal: <ul style="list-style-type: none"> • Direito ao acesso à informação: Art. 5º, XIV • Vedação à restrição sobre qualquer forma de manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação: Art. 220
	Art. 19 PIDCP (Direito de acesso à informação)	Promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592 de 1992	