



POLÍTICA - PO-

CÓDIGO
PO-GPC-PEC-003

CLASSIFICAÇÃO
PÚBLICA

REVISÃO
0

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

| VERSÃO | DATA | ALTERAÇÃO | ELABORAÇÃO/ REVISÃO | APROVAÇÃO DIRETORIA | APROVAÇÃO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO |
|---------------|-------------|------------------|-----------------------------------|---|--|
| 0 | 20/12/2023 | Emissão Inicial | Carmina Velasco / Thais Soares | DIR-TAG-1288, de 19 de fevereiro de 2024 | CA-TAG-254, de 26 de março de 2024 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |



POLÍTICA - PO-

CÓDIGO
PO-GPC-PEC-003

CLASSIFICAÇÃO
PÚBLICA

REVISÃO
0

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

ÍNDICE

| | |
|--|---|
| 1. OBJETIVO | 3 |
| 2. APLICAÇÃO / ABRANGÊNCIA | 3 |
| 3. DEFINIÇÕES | 3 |
| 4. RESPONSABILIDADES | 3 |
| 5. ORIENTAÇÕES GERAIS | 4 |
| 5.1 Contexto | 4 |
| 5.2 Compromissos com a Diversidade, Equidade e Inclusão | 5 |
| 5.3 Pilares da Política | 6 |
| 5.4 Mecanismo de Transparência | 6 |
| 5.5 Medidas Disciplinares | 6 |
| 6. CONCEITOS RELACIONADOS À DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO | 7 |
| 7. REFERÊNCIAS | 8 |

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**1. OBJETIVO**

- 1.1. Esta Política visa estabelecer as diretrizes e os compromissos para que a atuação da Transportadora Associada de Gás S.A. – TAG seja pautada pela diversidade, equidade e inclusão em todas as suas atividades e regiões onde está presente.
- 1.2. Além disso, esta Política busca facilitar a compreensão dos conceitos relacionados à diversidade, equidade e inclusão e fomentar um ambiente de trabalho inclusivo, que respeite e a valorize o desenvolvimento pleno e as diferenças individuais, além de garantir a igualdade de oportunidades para cada uma das pessoas que compõem a Companhia.

2. APLICAÇÃO / ABRANGÊNCIA

- 2.1. Esta Política se aplica a todos os colaboradores e colaboradoras da TAG, sendo válida para todos os níveis hierárquicos da Companhia.
- 2.2. Todos os empregados da Companhia devem conhecer e estar comprometidos com esta Política, sendo responsáveis por disseminar e praticar tais diretrizes.

3. DEFINIÇÕES

- 3.1. **Diversidade:** originalidade e pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e sociedades que compõem a humanidade. Encontra-se na abundância, variedade e diferença. Manifesta-se na variedade entre religiões, orientações sexuais, posições políticas e étnicas, costumes, tradições, experiências, culturas, línguas, idades e a coexistência dessas características.
- 3.2. **Equidade:** agir com justiça e igualdade, garantindo a universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade.
- 3.3. **Inclusão:** compreender, aceitar e promover os pontos fortes das qualidades e diferenças que tornam cada indivíduo único e singular, promovendo práticas inclusivas e proporcionando igualdade de acesso a oportunidades e informações.

4. RESPONSABILIDADES

- 4.1. **Diretoria**
 - Estabelecer e divulgar esta Política para todos os colaboradores da TAG;
 - Promover o diálogo entre as lideranças e os colaboradores da TAG no que diz respeito aos aspectos previstos nesta Política;
 - Monitorar o cumprimento aos requisitos e compromissos estabelecidos nesta Política.

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**4.2. Gerência de Pessoas & Cultura, Comunicação e Responsabilidade Social**

- Observar o disposto nesta Política em todos os processos relacionados à P&C, incluindo, mas não se limitando a, recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; remuneração e benefícios; gestão de desempenho.
- Promover uma cultura organizacional baseada nas diretrizes e nos compromissos estabelecidos nesta Política.

4.3. Comitê de Ética e Comitê Ético Disciplinar

- Manter Canal de Ética disponível para recebimento de relatos relacionados à desvios éticos relacionados à diversidade, equidade e inclusão;
- Realizar a apuração de tais relatos, de acordo com o Procedimento para Tratamento de Ocorrências Disciplinares e decidir pelas medidas disciplinares eventualmente aplicáveis.

4.4. Todos os Colaboradores

- Compreender e seguir todos as diretrizes e os compromissos estabelecidos nesta Política.

5. ORIENTAÇÕES GERAIS**5.1 CONTEXTO**

- 5.1.1. A TAG assume o compromisso com um crescimento responsável que esteja alinhado com os valores éticos com a comunidade, com a sociedade, bem como com os seus clientes, fornecedores e parceiros de negócios. Nesse âmbito, um dos pontos mais importantes a considerar é que a diversidade, a equidade e a inclusão sejam parte desses compromissos e que estes, por sua vez, façam parte do princípio ético do respeito contido no Código de Ética que se aplica a todos os colaboradores e colaboradoras da TAG e seus stakeholders.
- 5.1.2. A Companhia entende que a diversidade, a equidade e a inclusão proporcionam novas formas de pensar e agir que enriquecem o trabalho das equipes e a posição da empresa no mercado e na sociedade.
- 5.1.3. Na TAG, promovemos e defendemos ativamente os direitos humanos, combatemos a discriminação e buscamos eliminar as desigualdades, criando um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, livre de violência física, laboral e/ou psicológica, por meio da prevenção, atenção e punição adequada de qualquer tipo de assédio e qualquer conduta contrária aos princípios éticos e morais que nos regem, com o objetivo de fortalecer a qualidade de vida pessoal e profissional de todos os nossos colaboradores.
- 5.1.4. É estritamente proibida qualquer forma de discriminação, maus-tratos e violência contra e entre colaboradoras e colaboradores no que diz respeito à aparência física, cultura, deficiência, idioma, sexo, identidade de gênero, raça, cor, estado civil, idade, status social, econômico, de saúde ou jurídico, gravidez, estado civil ou conjugal, religião, opiniões, origem étnica ou nacional, preferências sexuais, situação migratória ou qualquer outra condição.

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**5.2 COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**

5.2.1. Diversidade: A fim de se manter como Protagonista no Mercado de Gás, a TAG busca o compartilhamento de expertise de todos e escuta ativa do ponto de vista de cada um. As diferenças das pessoas são vistas como uma fonte de riqueza – elas ajudam a Companhia a conquistar seu objetivo.

5.2.2. Equidade: A TAG tem o compromisso de assegurar igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores e colaboradoras, fornecendo-lhes os meios para que estejam em um ambiente de trabalho cuidadoso e inclusivo ao longo de sua carreira profissional.

5.2.3. Inclusão: Cada pessoa é absolutamente singular, por isso, cada colaborador deve se sentir capaz de vir ao trabalho como é, para que possa se desenvolver profissionalmente e contribuir para o sucesso da Companhia.

5.2.4. Sendo assim, são estabelecidos nesta Política os seguintes compromissos com a Diversidade, Equidade e Inclusão:

- Respeitamos as diferenças individuais de cultura, religião e origem étnica.
- Promovemos a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento para todos os colaboradores e colaboradoras, almejando, em todo momento, a igualdade de gênero.
- Nos processos de contratação, buscamos oferecer as mesmas oportunidades de emprego às pessoas, independentemente da raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra situação protegida pela legislação aplicável.
- Fomentamos um ambiente de trabalho de respeito e igualdade, uma atmosfera humanitária, de comunicação aberta, e um local de trabalho livre de discriminação, de assédio sexual e de outras formas de intolerância e violência.
- Estamos comprometidos com a atração, retenção e motivação dos nossos colaboradores e colaboradoras, razão pela qual nosso sistema de remuneração e benefícios não diferencia de qualquer maneira homens e mulheres que desempenhem funções de responsabilidade similar.
- Respeitamos e promovemos o direito das pessoas alcançarem um equilíbrio em suas vidas, estimulando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de nossos colaboradores e colaboradoras.
- Proibimos de maneira estrita a discriminação em qualquer de suas expressões, a exemplo de homofobia, misoginia, qualquer forma de xenofobia, segregação racial, antissemitismo, bem como a discriminação racial e demais formas conexas de intolerância.
- Em matéria de inclusão, criamos condições favoráveis para a participação de pessoas em situação de vulnerabilidade social dentro do mercado de trabalho, sem discriminação e com igualdade de oportunidades no acesso, permanência, remuneração e crescimento profissional.
- Estabelecemos medidas específicas no trabalho diário, que permitam e fomentem a diversidade, a equidade e a inclusão, e nos comprometemos de maneira formal com que todos

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

os compromissos contidos nesta Política se reflitam de maneira tangível em nossos processos e procedimentos, em todas as áreas da TAG.

5.3 PILARES DA POLÍTICA

5.3.1. Esta Política está centrada em 05 (cinco) pilares:

- **Igualdade de Gênero:** ter paridade de gênero em toda a empresa. Para tanto, são implementados planos de ação de forma a apoiar as mulheres ao longo da sua carreira e atrair mais mulheres para todas as funções, especialmente as técnicas;
- **Origens:** buscar a diversidade na TAG e valorizar a riqueza de origens das pessoas. Isso se relaciona com cultura, origem étnica, nacionalidade, religião, origens sociais e educação;
- **Questões LGBTQ+:** promover a inclusão de pessoas LGBTQ+ para que se sintam incluídas e respeitadas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero;
- **Habilidades:** adaptar as condições e os espaços de trabalho para acolher e incluir pessoas com qualquer tipo de necessidades especiais;
- **Gerações:** fazer uso dos talentos e da energia de pessoas de diferentes gerações, empregando da mesma forma pessoas mais jovens ou mais velhas, bem como compartilhando habilidades e expertise entre diferentes gerações.

5.4 MECANISMO DE TRANSPARÊNCIA

5.4.1. Em seu compromisso com atuar de maneira transparente e em consonância com os princípios éticos, a TAG disponibiliza a todos os colaboradores e as colaboradoras o Canal de Ética (www.canalintegro.com.br/tag ou telefone 0800-5802712) para informar qualquer suspeita de descumprimento das diretrizes previstas neste documento.

5.4.2. O Canal de Ética tem como principal preceito a confidencialidade e a preservação da identidade dos denunciante e das pessoas possivelmente envolvidas, bem como a integridade e imparcialidade nas investigações. Da mesma forma, é garantida a proteção e não retaliação aos denunciante de boa-fé.

5.5 MEDIDAS DISCIPLINARES

5.5.1. O descumprimento do descrito nesta Política poderá gerar a aplicação de medidas disciplinares pela TAG, conforme os procedimentos estabelecidos pelas diferentes diretrizes, códigos ou regulamentos internos da organização, além das disposições legais aplicáveis em cada caso.

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**6. CONCEITOS RELACIONADOS À DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**

Acessibilidade. Combinação de elementos construtivos e operacionais que permitem a qualquer pessoa com deficiência entrar, deslocar-se, sair, orientar-se e comunicar-se mediante o uso seguro, autônomo e confortável de espaços construídos, móveis e equipamentos, transportes, informação e comunicações.

Aliado(a). Pessoa que não se identifica abertamente como parte do grupo LGBTQ+, mas que apoia os direitos civis e a igualdade de gênero, e é reconhecida pelos membros das comunidades em questão como defensora de seus direitos.

Bissexualidade. Refere-se à atração sexual e emocional por ambos os sexos, seja simultaneamente ou alternativamente.

Armário. (estar no, estar dentro do) Experiência social das pessoas LGBTQ+, quando são forçadas a esconder sua identidade real do ambiente em que vivem, vivenciando-a em segredo ou isolamento, razão pela qual fala-se em viver ou estar no armário.

Deficiência. É o que resulta da interação entre pessoas com alterações, limitações e/ou restrições físicas e as barreiras resultantes de atitudes ou do entorno físico, que evitam a participação plena na sociedade e em igualdade de condições com os demais.

Discriminação. Visão dominante pela qual se assume que um grupo de pessoas é superior ao outro por qualquer motivo. Qualquer distinção, exclusão ou restrição que - com base em origem étnica ou nacional, sexo, idade, deficiência, condição social ou econômica, condições de saúde, gravidez, idioma, religião, opiniões, preferências sexuais, estado civil ou qualquer outro fator - termine por anular o reconhecimento ou o exercício de direitos e a igualdade real de oportunidades de um grupo.

Diversidade. Originalidade e pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e sociedades que compõem a humanidade. Encontra-se na abundância, variedade e diferença. Manifesta-se na variedade entre religiões, orientações sexuais, posições políticas e étnicas, costumes, tradições, experiências, culturas, línguas, idades e a coexistência dessas características.

Igualdade de Gênero. É a imparcialidade no tratamento que mulheres e homens recebem, de acordo com suas respectivas necessidades, seja mediante tratamento igualitário ou com tratamento diferenciado que se considere equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e possibilidades. No campo do desenvolvimento, um objetivo de igualdade de gênero geralmente requer medidas que compensem as desvantagens históricas e sociais associadas ao gênero feminino.

Gênero. Conjunto de ideias, comportamentos e atribuições que uma dada sociedade considera pertinentes a cada sexo.

Inclusão. Significa compreender, aceitar e promover os pontos fortes das qualidades e diferenças que tornam cada indivíduo único e singular, promovendo práticas inclusivas e proporcionando igualdade de acesso a oportunidades e informações.

Intersexual. Pessoas intersexuais são indivíduos que nascem com variações nas características sexuais (que podem incluir, mas não se limitam àquelas contidas em cromossomos, perfis hormonais ou genitais) que não se encaixam na definição típica ou tradicional de um corpo feminino ou masculino.

TÍTULO

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Sair do Armário. É uma metáfora para quando pessoas LGBTQ+ decidem falar e/ou vivenciar sua orientação sexual ou identidade de gênero. Sair do armário é um termo que pode ser aplicado a uma ou mais áreas: família, amigos, trabalho ou publicamente, por exemplo, como quando se começa com uma identidade online de acordo com a escolha individual.

Assédio discriminatório. Conduta abusiva que se manifesta através de diferentes comportamentos e que, em essência, ataca a integridade física e/ou psicológica do indivíduo.

Normativo de diversidade. Implementação de ações que promovam o reconhecimento das diferenças presentes em cada indivíduo. Baseia-se na ideia de que a diversidade não é apenas valiosa, mas desejável. Reconhecer e promover a diversidade cultural ajuda na comunicação entre pessoas com diferentes origens e estilos de vida, levando a um melhor conhecimento e compreensão e, portanto, a um melhor desempenho organizacional.

Gay-friendly. Adjetivo para caracterizar uma pessoa, lugar, estrutura, organização ou sistema que seja amigável com os homossexuais e/ou sua ideologia.

LGBTQ+. Sigla para o grupo formado por lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e todos aqueles que se identificam como trans. O símbolo de mais (+) representa todas as identidades não-heterossexuais e não-cisgêneros, incluindo queer, intersexo, assexual e outras.

Homofobia. Hostilidade explícita ou implícita e algumas vezes violenta contra pessoas homossexuais. A homofobia se caracteriza pela agressão (física ou verbal) ou a discriminação.

Homossexualidade. Refere-se à atração sexual e emocional por uma pessoa do mesmo sexo. A palavra se aplica a homens e mulheres, ainda que as mulheres também sejam conhecidas como lésbicas.

7. REFERÊNCIAS

7.1. Política de Diversidade, Equidade & Inclusão da ENGIE – [Be.U@ENGIE](#)

7.2. Código de Ética

7.3. PO-DJ-ETI-005 – Política do Canal de Ética