



POLÍTICA

GGP-POL-003-01

Vigência até: 27/05/2027

Título:
Política de Diversidade, Igualdade de Gênero e Inclusão

Elaborado/Alterado por:
GERÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS - GGP

Aprovado por:
Diretoria Colegiada

1. OBJETIVO

Promover um ambiente de trabalho inclusivo, onde a diversidade seja respeitada, a igualdade de gênero seja efetivamente garantida, combatendo qualquer forma de discriminação, preconceito ou desigualdade de tratamento entre os gêneros, raças, etnia, idade, orientação sexual, dentre outras desigualdades, assegurando oportunidades iguais para todos os colaboradores, com compromisso contínuo em proporcionar um ambiente inclusivo e harmonioso.

2. APLICAÇÃO

Este instrumento normativo se aplica a todas as unidades organizacionais e a todos os empregados, estagiários, jovens aprendizes, agentes de governança, clientes, fornecedores, terceirizados, instituições parceiras, e demais partes relacionadas à Compesa.

3. DEFINIÇÕES

- 3.1 Cargos de liderança ou de gestão:** são cargos de confiança que possuem em sua característica de atuação gestão de equipes e estão intimamente relacionados à capacidade de gerir pessoas, além de processos e projetos.
- 3.2 Discriminação:** nos termos da Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consiste toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão.
- 3.3 Diversidade:** conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.
- 3.4 Equidade:** consiste em garantir que todos sejam tratados de forma justa, de modo que possam atingir todo o seu potencial, usando o senso de justiça distinguindo as características individuais e necessidades específicas de uma pessoa. Reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade.
- 3.5 Função de Confiança:** são cargos de livre provimento (designação e exoneração), possuem caráter de confiança e são de responsabilidade transitória, mediante publicação de comunicado, sendo remunerado mensalmente para assumirem uma das funções de confiança, recebendo mensalmente um valor referente à gratificação, conforme estabelecido em Regimento Interno da Companhia.
- 3.6 Igualdade:** princípio de tratar todos os indivíduos de forma igual, sem discriminação. É um valor que visa garantir que todos tenham os mesmos direitos, oportunidades e acesso a recursos.
- 3.7 Inclusão:** consiste em promover a plena participação de todos os profissionais. É o ato de incluir nos processos da empresa e na sociedade categorias de pessoas historicamente excluídas do processo de socialização.

4. RESPONSABILIDADES

4.1 Compete à Assembleia Geral:

- a) Aprovar os termos desta Política.

4.2 Compete ao Conselho de Administração:

- a) Validar os termos desta Política, zelando pela observância de seus princípios, diretrizes e responsabilidades no processo decisório;
- b) Fomentar o aumento da representatividade de gênero e raça nas diretorias, conselhos, comitês e nos demais níveis da empresa.

4.3 Compete ao Comitê de Ética:

- a) Apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com essa política e as normas éticas pertinentes, assim como submeter à diretoria colegiada a indicação de abertura de sindicância;
- b) Responder às consultas que lhes forem dirigidas;
- c) Acolher demandas, debater e propor iniciativas de combate à discriminação e ao preconceito no ambiente corporativo;
- d) Propor iniciativas de combate à discriminação e ao preconceito no ambiente corporativo em parceria com a Gerência de Gestão de Pessoas.

4.4 Compete à Diretoria:

- a) Apoiar a promoção desta Política, mobilizando Gestores para seu cumprimento;
- b) Assegurar os recursos e o patrocínio necessário à implementação das ações requeridas ao cumprimento desta Política;
- c) Garantir a aplicação desta política e zelar pelo cumprimento de seus princípios em todas as decisões, apoiando a implantação das iniciativas;
- d) Incentivar que os cargos de liderança e de cor

query did not return a unique result: 2; nested exception is
javax.persistence.NonUniqueResultException: query did not return a unique result:
2

4.5 Compete à Gerência de Gestão de Pessoas:

- a) Assegurar a inserção de conteúdos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão e gestão de diferentes perfis profissionais em todos os programas de formação/treinamentos da organização;
- b) Incentivar a realização de eventos inclusivos, tais como feiras, palestras, peças teatrais e quaisquer atos que demonstrem a inclusão e a diversidade;
- c) Planejar e executar as ações de capacitação e desenvolvimento da força de trabalho para a promoção do incentivo, do respeito e da valorização da diversidade;
- d) Propor práticas para o desenvolvimento de lideranças que deverão ser multiplicadores da Política;
- e) Proteger a gravidez e o parto como situações específicas do grupo profissional feminino, evitando que este tenha impactos negativos na sua carreira profissional;
- f) Planejar, executar e divulgar as campanhas de promoção de boa convivência da pluralidade, inclusão de gênero e diversidade na empresa com incentivo ao respeito e a valorização da diversidade;
- g) Revisar e propor a atualização da Política, sempre que necessário.

4.6 Compete a todos Colaboradores:

- a) Conhecer e cumprir as diretrizes desta Política;
- b) Desenvolver suas atividades e responsabilidades laborais, respeitando e seguindo as diretrizes previstas nesta política;
- c) Evitar desrespeito, assédio e discriminação com o próximo, cumprindo com os princípios e práticas do Código de Conduta e Integridade;
- d) Manter o ambiente de trabalho e de relacionamento com os diferentes públicos, entendendo, reconhecendo e respeitando as diferenças de origem, gênero, orientação sexual, idade, dentre outras.

4.7 Compete a todos Gestores:

- a) Estimular parceiros, fornecedores, clientes e toda sua cadeia de relacionamento a adotar projetos sobre diversidade e inclusão;
- b) Demonstrar liderança inclusiva, promovendo a participação e o envolvimento de todos os membros da equipe nos processos e atividades da unidade;
- c) Implementar proposições derivadas desta política, como parceira nos desdobramentos formais corporativos e na divulgação permanente e sistemática do seu conteúdo junto ao público interno da Companhia;
- d) Ser capaz de gerenciar conflitos de forma justa e respeitosa, levando em consideração as perspectivas e necessidades todos os envolvidos;
- e) Valorizar a diversidade dos empregados, reconhecer a individualidades de cada um, sempre promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceito e discriminação, e encorajando-os a adotar essas práticas.

5. DETALHAMENTO

5. 1 A criação de uma Política de Diversidade, Igualdade de Gênero e Inclusão é fundamental para promover um ambiente corporativo mais justo e respeitoso.

5.1.2 Princípios

- 5.1.2.1 Ambiente Inclusivo e Respeitoso: Criar e manter um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio de qualquer natureza. Incentivar práticas que valorizem a diversidade de gênero em todas as suas formas.
- 5.1.2.2 Apoio à Conciliação da Vida Profissional e Pessoal: Implementar políticas que favoreçam a conciliação entre as responsabilidades profissionais e pessoais, como a ampliação de licença maternidade/paternidade, programas de apoio à saúde mental e flexibilidade de horário, quando necessário e possível.
- 5.1.2.3 Compromisso da Alta Direção: A alta direção da Compesa está fortemente comprometida com a implementação desta, sendo um exemplo de liderança em prol da igualdade de gênero. Fomentando um ambiente em que todas as pessoas possam desenvolver seu potencial sem limitações impostas por seu gênero, e a garantir que a equidade de gênero seja um pilar central nas ações estratégicas.
- 5.1.2.4 Equidade Salarial: Garantir que todos os colaboradores recebam remuneração justa e igual para funções equivalentes, independentemente do gênero, seguindo as melhores práticas de transparência e equidade salarial.
- 5.1.2.5 Igualdade de Oportunidades: Garantir que todos os colaboradores, independentemente de seu gênero, tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento, crescimento profissional e reconhecimento dentro da Companhia.
- 5.1.2.6 Promoção de Liderança Feminina: Incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança, oferecendo treinamentos, mentoria e oportunidades de crescimento para fortalecer sua presença em todos os níveis hierárquicos.
- 5.1.2.7 Treinamento e Conscientização: Promover treinamentos contínuos para todos os colaboradores sobre a importância da igualdade de gênero, desconstrução de estereótipos e combate a comportamentos discriminatórios, com o intuito de criar uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa.

A garantia dos princípios e implementação de ações alinhadas aos princípios podem impactar diretamente a cultura organizacional, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores.

5.1.3 Compromissos

- 5.1.3.1 Aumentar a representatividade de gênero e raça nas diretorias, conselhos, comitês e nos demais níveis da empresa.
- 5.1.3.2 Avaliar regularmente as políticas e práticas da Companhia e fazer ajustes para melhorar a promoção da diversidade, igualdade de gênero e inclusão.
- 5.1.3.3 Combater o racismo estrutural e institucional e qualquer tipo de preconceito e discriminação.
- 5.1.3.4 Estimular parceiros, fornecedores, clientes e toda sua cadeia de relacionamento a adotar projetos sobre diversidade e inclusão.
- 5.1.3.5 Fomentar o aumento do número de mulheres nos cargos de liderança e confiança.
- 5.1.3.6 Implementar práticas de contratação que promovam a diversidade, bem como nos programas de estagiários e aprendizes, contemplando jovens das comunidades e programas específicos do governo.

query did not return a unique result: 2; nested exception is
javax.persistence.NonUniqueResultException: query did not return a unique result:
2

- 5.1.3.7 Medir, monitorar, divulgar e promover a diversidade e inclusão em todas as áreas e níveis de cargo da empresa.
- 5.1.3.8 Promover a capacitação, sensibilização e ações de comunicação para os colaboradores sobre diversidade e inclusão.
- 5.1.3.9 Promover a acessibilidade no intuito de possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de seus direitos e liberdades, como educação, informação e comunicação.

5.1.4 Responsabilizações

- 5.1.4.1 A não aderência às responsabilidades dispostas na presente Política pode ser reportada no canal oficial da Compesa na Ouvidoria.
- 5.1.4.2 Casos omissos devem ser analisados e deliberados pela Diretoria de Gestão Corporativa – DGC.
- 5.1.4.3 Esta política entra em vigor na data de sua aprovação pela Assembleia Geral.
- 5.1.4.4 Dúvidas com relação à interpretação desta Política podem ser remetidas ao Comitê de Ética e/ou à Ouvidoria.

6. INSTRUMENTOS NORMATIVOS RELACIONADOS

- Código de Conduta e Integridade

7. REFERÊNCIAS

- A ONU também tem metas para garantir a igualdade de gênero e a participação plena e efetiva das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão.
- Constituição de 1988, confirma a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, no caso particular, quando prescreve a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres diante do casamento e dos filhos.
- Decreto Nº 10.088, de 5 de Novembro de 2019, consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.
- Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021, estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher.
- Lei Brasileira de Inclusão (LBI) nº 13.146/2015, que visa promover a inclusão social e cidadania de pessoas com deficiência.
- Lei nº 12.288, de 2010, dispõe sobre o Estatuto da Igualdade Racial.
- Projeto de Lei 2046/24, define regras para promover o respeito à diversidade de orientação sexual e de identidade de gênero.
- Projeto de Lei 2578/20, determina que o gênero dos indivíduos seja baseado no sexo biológico ao nascer.

8. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Nº da Versão	Data	Natureza da Revisão e/ou Alteração	RD vinculada
1	28/05/2025	Emissão inicial.	RD nº 021/2025

ANEXOS

ANEXO 1 - RD RD nº 021/2025
Resolução de Diretoria Vinculada