



**POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**

BHR-INT-POL\_006  
Rev.: 00  
De: 26/09/2024

DATA	Rev.	DESCRIÇÃO	Páginas e/ou parágrafo
26/09/2024	00	Primeira edição	Documento inteiro





## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>DEFINIÇÕES E SIGLAS.....</b>	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>2</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>ALCANCE E APLICAÇÃO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2</b>	<b>COMPROMISSOS NORTEADORES.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>IMPORTÂNCIA DA DEI PARA A CONCESSIONÁRIA RODOANEL BH.....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>PREMISSAS ORIENTADORAS DE ATUAÇÃO:.....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>APROVAÇÃO, REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA.....</b>	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA E APLICABILIDADE.....</b>	<b>9</b>





## 1 INTRODUÇÃO

A Concessionária Rodoanel BH reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho diversificado, inclusivo e igualitário, onde todos se sintam valorizados e respeitados. Neste sentido, a presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, tem por objetivo definir os procedimentos e diretrizes que deverão ser observados para garantir um ambiente de trabalho que represente a pluralidade da nossa sociedade, em todas as áreas e níveis da Concessionária Rodoanel BH.

Estabelecemos diretrizes e incentivamos a promoção de uma cultura cada vez mais acolhedora, plural e inclusiva, onde as diferenças, muito além do que respeitadas, sejam a mudança para visões múltiplas, em alinhamento com as melhores práticas e movimentos do mercado

### 1.1 Alcance e Aplicação

Esta Política se aplica a todos os colaboradores, líderes e públicos de interesse envolvidos nas atividades e operações da Concessionária Rodoanel BH.

### 1.2 Compromissos Norteadores

A Concessionária Rodoanel BH reafirma seu compromisso com a criação de um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo, seguro e saudável, onde cada indivíduo seja valorizado em sua autenticidade. Para isso, a Concessionária se compromete a:

- **Promover uma cultura de ética e integridade:** Fomentar uma cultura organizacional baseada na ética, integridade e respeito mútuo, combatendo de forma proativa todas as formas de discriminação e comportamentos prejudiciais, incluindo assédio moral e sexual, bullying, e qualquer tipo de hostilidade ou constrangimento. Esta postura antidiscriminatória deve ser observada em todos os níveis da organização, assegurando que as diferenças em cor, raça, gênero, orientação sexual, religião, idade, condição física ou mental, entre outros, sejam respeitadas e valorizadas.
- **Garantir equidade em processos organizacionais:** Assegurar que todas as práticas de atração, seleção, promoção, remuneração e reconhecimento sejam conduzidas de forma equitativa, livre de preconceitos e discriminação, proporcionando igualdade de oportunidades para todos os colaboradores e colaboradoras.
- **Fomentar a diversidade organizacional:** Promover a diversidade em todas as áreas e níveis da organização, de maneira que o ambiente de trabalho reflita a



pluralidade da sociedade. Este compromisso envolve não apenas respeitar as diferenças, mas também utilizá-las como alavancas para a inovação e crescimento organizacional.

- **Oportunidades de desenvolvimento para grupos subrepresentados:** Viabilizar programas de treinamento e desenvolvimento que ofereçam oportunidades equitativas de crescimento para colaboradores(as) de grupos sociais minorizados, acelerando o desenvolvimento interno e a ascensão profissional desses indivíduos.
- **Adotar uma comunicação inclusiva:** Implementar e promover o uso de linguagem inclusiva em todas as comunicações internas e externas, garantindo que sejam acessíveis, acolhedoras e respeitadas para todas as pessoas, independentemente de suas características individuais.
- **Capacitação em diversidade e inclusão:** Oferecer treinamentos contínuos para líderes e colaboradores(as) em conceitos de diversidade, equidade e inclusão, aumentando a conscientização sobre a importância de desconstruir barreiras impostas a grupos minorizados no ambiente de trabalho.
- **Transparência e responsabilidade:** Medir e divulgar regularmente relatórios sobre os progressos nos indicadores de diversidade, equidade e inclusão, assegurando transparência e responsabilidade em relação aos compromissos assumidos.
- **Respeito aos Direitos Humanos:** Garantir que todas as práticas organizacionais estejam em conformidade com os princípios, leis e normas de respeito aos Direitos Humanos, especialmente no que tange à diversidade e inclusão.
- **Engajamento de stakeholders:** Incentivar o debate e a conscientização entre stakeholders sobre a importância da promoção da diversidade e de uma postura antidiscriminatória, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.
- **Acesso ao Canal de Denúncia:** Fomentar o uso do Canal de Denúncia por parte de colaboradores e stakeholders, assegurando que o canal esteja disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, operado por uma Concessionária terceirizada que garanta o anonimato e a confidencialidade dos denunciantes de boa-fé.

## 2 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

**Definições:** Visando garantir a eficácia desta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), é fundamental compreender e adotar definições claras para cada um desses conceitos essenciais.



## **Diversidade**

Conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único, podendo ser de cunho sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, deficiência, nacionalidade, crenças políticas e experiências de vida.

Também se considera em termos de representatividade, a proporcionalidade dos diferentes públicos nas diferentes funções, áreas e níveis hierárquicos, quando comparada à proporcionalidade destes públicos na sociedade.

## **Equidade**

A equidade é a prática de adequação e adaptação de regras existentes de forma a se tornarem mais justas para determinados públicos, tratando igual o que é igual, e diferente o que é diferente, por meio de ações afirmativas que buscam eliminar barreiras e gerar oportunidades.

## **Inclusão**

Esforço ativo para criar um ambiente onde todos se sintam pertencentes, bem-vindos, respeitados e valorizados, contribuindo para o sucesso de uma organização.

## **Grupos Sociais Minorizados**

Grupos sociais historicamente excluídos do processo de garantia dos direitos básicos e que enfrentam barreiras estruturais e culturais (inexistentes a outros públicos) para terem o mesmo acesso a direitos e condições de desenvolvimento em função de suas características (raciais, étnicas, de orientação sexual, questões de gênero, deficiência, idade ou situação de vulnerabilidade social).

## **Ações Afirmativas**

Ações afirmativas são políticas focais que tem como objetivo corrigir desigualdades presentes na sociedade, construídas e replicadas ao longo de anos. Trata-se de ações direcionadas que alocam recursos em benefício da redução das barreiras de pessoas pertencentes a grupos sociais minorizados.

## **LGBTQIA+**

LGBTQIA+ Sigla que representa:

L: Lésbicas - Mulheres que sentem atração sexual e afetiva por outras mulheres.

G: Gays - Homens que sentem atração sexual e afetiva por outros homens.

B: Bissexuais - Pessoas que sentem atração sexual e afetiva por homens e mulheres.



T: Transexuais - Pessoas que assumem o gênero oposto ao de seu nascimento. Uma identidade ligada ao psicológico, e não ao físico, pois nestes casos pode ou não haver mudança fisiológica para adequação.

Q: Queer - Quem não corresponde ao padrão estabelecido, seja pela sua orientação sexual, identidade de gênero, atração emocional ou pela sua expressão de gênero.

I: Intersexo - Pessoas que não se adequam à forma binária (feminino e masculino) de nascença. Ou seja, seus genitais, hormônios, etc. não se encaixam na forma típica de masculino e feminino.

A: Assexual - Pessoas que não possuem interesse sexual. Por vezes, esse grupo pode ser também aromântico ou não, ou seja, ter ou não relacionamentos românticos com outras pessoas.

+: O mais serve para abranger as demais pessoas e a pluralidade de orientações sexuais e variações de gênero

A sigla LGBTQIA+ significa lésbicas, gays, bissexuais, trans (representando tanto transgêneros como travestis, no Brasil), queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero. O "+" é o termo coringa que engloba todas as letras da sigla completa LGBTT2QQIAAP.

### **Preconceito**

Ter qualquer opinião sem exame crítico relacionado, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio e/ou cultural.

### **Discriminação**

É o ato de, baseado em preconceito, colocar alguém à parte, discriminar, inferiorizar, distinguir com o efeito de separar e segregar devido a alguma característica da pessoa.

No ambiente de trabalho pode se manifestar através "brincadeiras", "piadas" que levem em conta a cor, raça, sexo, origem étnica, língua, idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, espiritual, parentesco, religião, orientação sexual, identidade de gênero, ideologia, posicionamento político ou qualquer outra característica da pessoa envolvida e que não tenham qualquer relação com a atividade de trabalho a ser realizada.

### **Assédio Moral**

Assédio moral é qualquer comportamento repetitivo e prolongado, que tem o objetivo de impor um certo domínio sobre uma pessoa, produzindo nela o sentimento de humilhação, intimidação, ofensa ou coação, com danos à sua honra, dignidade e integridade moral.



### **Assédio Sexual**

Caracteriza-se por “Assédio sexual” a insistência impertinente, inoportuna e indevida sobre uma pessoa com a finalidade explícita ou dissimulada de obter vantagens ou favores sexuais, agravada quando se busca tirar proveito de uma ascendência hierárquica, influência ou contexto profissional.

### **Bullying**

É a prática intencional e repetitiva, feita por pura diversão, por competição ou por vingança, frequentemente com cumplicidade de terceiros, usando de zombaria e escárnio, visando um efeito de intimidação (no limite: destruição) sobre uma pessoa vulnerável e incapaz de se defender.

### **ESG**

Sigla em inglês, que significa Environment, Social e Governance, ou seja, Meio Ambiente, Social e Governança. É um termo que vem sendo cada vez mais utilizado por assessores financeiros, bancos e fundos de investimento para avaliar Concessionárias de acordo com suas boas práticas e desempenho nestes três pilares: ambiental, social e governança

### **Grupos de Afinidades**

Grupos compostos por profissionais que demonstraram interesse no tema e se inscreveram de forma voluntária nas seguintes frentes: grupo de pessoas com deficiência, pessoas pretas, mulheres, comunidade LGBTQIA+ e gerações. O principal objetivo destes grupos é atuar como multiplicador das práticas de diversidade, equidade e inclusão na Concessionária Rodoanel BH para mobilização, engajamento interno no tema e promoção de uma cultura plural e inclusiva.

Compreender e aplicar essas definições é crucial para promover um ambiente de trabalho harmonioso e justo, alinhado com os valores da Concessionária.

## **3 IMPORTÂNCIA DA DEI PARA A CONCESSIONÁRIA RODOANEL BH**

A Concessionária reconhece e valoriza a diversidade como uma fonte de inovação e força onde a inclusão e a equidade contribuem para um ambiente de trabalho mais justo e produtivo. Por esta razão a Concessionária atua para alinhar suas ações com os princípios norteadores dos ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, definidos pela ONU “inserir link”, assim como por seus movimentos de aceleração da agenda 2030, “Movimento Raça é Prioridade”, “Movimento Elas Lideram”, inserir link: “<https://www.pactoglobal.org.br/4-movimentos-de-aceleracao-da-agenda-2030>”, buscando



contribuir para o desenvolvimento sustentável e para o desempenho a longo prazo da Concessionária.

#### **4 PREMISSAS ORIENTADORAS DE ATUAÇÃO:**

- **Diversidade e Inclusão na Concessionária Rodoanel BH é para todos**

Os valores compartilhados a partir do tema e responsabilidades assumidas em nossas atitudes individuais nas relações do dia a dia são esperados de todos os colaboradores e colaboradoras da Concessionária, em todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação.

- **Sustentabilidade e Visão a Longo Prazo**

Foram definidos indicadores, objetivos e metas que são monitorados e reportados periodicamente, demonstrando os avanços e oportunidades de melhorias a serem realizadas, sempre com o report à Alta Gestão da Concessionária.

- **Ações afirmativas e ambição nos resultados**

Entendemos a importância de ações afirmativas que ajudam a acelerar os processos de mudança e os resultados obtidos.

A promoção da diversidade e inclusão visa garantir a equidade de oportunidades e desconstruir privilégios percebidos como naturais. Neste sentido, as ações afirmativas visam garantir que públicos que enfrentam barreiras para se desenvolverem tenham esses obstáculos reduzidos e tenham acesso às mesmas oportunidades.

- **Frentes abordadas**

Apesar de o tema da diversidade, equidade e inclusão, ser abordado de forma ampla, transversal e integrada, não podemos deixar de dar foco para os desafios específicos aos grupos mapeados, assim como a inter-relação entre eles:

- (i)Mulheres
- (ii)Pessoas Pretas
- (iii)Pessoas com Deficiência
- (iv)LGBTQIA+
- (v)Gerações

#### **Preconceitos e Discriminação**

A Concessionária Rodoanel BH possui diretrizes de tolerância zero a qualquer tipo de preconceito e discriminação, assumindo o compromisso de apurar e combater situações de iniquidade, assédio moral e sexual, bullying, humilhação, exposição ao ridículo, intimidação, hostilidade e constrangimento, em consequência de cor, raça, sexo, origem étnica, língua,



idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, identidade de gênero, ideologia, posicionamento político ou qualquer outra situação que venha a depreciar a condição humana e de trabalho.

A Concessionária visando estabelecer um ambiente corporativo livre de preconceitos e discriminação, considera:

- **Medidas Contra Discriminação**

Tolerância zero contra qualquer forma de discriminação e preconceito.

- **Regras de Consequências e Canal de Denúncias**

O Canal de Denúncia da Concessionária Rodoanel BH, é uma ferramenta disponível para todos os públicos de interesse (colaboradores(as), fornecedores, clientes, acionistas e público em geral). Trata-se de um canal seguro para que os colaboradores possam relatar incidentes de discriminação, passíveis de medidas disciplinares, cíveis e criminais. Inserir link do canal de denúncia.

O Canal fica disponível 24 (vinte e quatro) horas por dia, durante os 7 (sete) dias da semana e é operado por uma empresa independente, que disponibiliza meios anônimos e confidenciais para que os registros possam ser realizados.

## **5 APROVAÇÃO, REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA**

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Concessionária Rodoanel BH S.A, e deve ser revisada caso sejam identificadas mudanças relevantes nos processos.

## **6 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA E APLICABILIDADE**

Esta Política está integrada às demais Políticas, Códigos, Manuais, Procedimentos da Concessionária Rodoanel BH, assim como princípios orientadores e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e é aplicável a todos os colaboradores, fornecedores e parceiros que contribuem para o desenvolvimento da organização