

<b>POLÍTICA</b>  DIVERSIDADE E INCLUSÃO	VERSÃO	00
	CÓDIGO	PL.03.001

## 1. OBJETIVO

A política de diversidade e inclusão tem por objetivo oferecer um ambiente favorável a todos os funcionários, clientes e partes interessadas das empresas G&E e Alfa & Ômega, valorizando e mantendo o respeito a diversidade humana e cultural no desenvolvimento das atividades.

## 2. APLICAÇÃO

A política deve ser aplicada a todos os funcionários das empresas G&E e Alfa & Ômega, clientes e fornecedores, devendo a todos a responsabilidade de cumprir e disseminar as disposições aqui contidas.

## 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Política de Gente & Gestão
- Manual de Integridade e ética
- Regimento Interno
- Lei de inclusão social

## 4. TERMOS E DEFINIÇÕES

**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.

**Inclusão:** conquista de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

**Etnia:** é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.

*João*  
*JSP*

**Raça:** é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e auto declaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco (a), amarelo (a), indígena, pardo (a) e preto (a). O conjunto de pardos (as) e pretos (as) denomina-se negros (as).

**Expressão de gênero:** é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

**Identidade de gênero:** é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

**Nome social:** é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

**Pessoas com deficiência:** são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

**Stakeholders:** clientes, fornecedores, prestadores de serviços, investidores, parceiros, comunidades, governo, sociedade civil e organizações não governamentais.

## 5. DESCRIÇÃO

As empresas G&E e Alfa & Ômega tem o compromisso de proporcionar um ambiente livre de preconceitos, promovendo a igualdade de oportunidades e a valorização das pessoas, respeitando a singularidade de cada colaborador, fornecedor e cliente.

### A. Realizar os processos seletivos de forma inclusiva e respeitosa:

Os processos devem ser analisados desde a divulgação da vaga para que não

*Aracelis  
Esp.*

haja julgamento por estereótipos. A equipe deve avaliar os candidatos pelas competências, habilidades e perfil comportamental.

O nome social do candidato deve ser utilizado durante todo o processo.

**B. Desenvolver programas de treinamento, ações, palestras, *workshops* ou debates e diálogos sobre diversidade e inclusão de forma preventiva e educativa:**

Os treinamentos devem ser aplicados a todos os funcionários das empresas G&E e Alfa & Ômega, com intuito de combater comportamentos que possam ofender ou desrespeitar as diferenças.

As ações devem ser previamente divulgadas pelo setor de Gente & Gestão para que haja participação das partes interessadas.

**C. Garantir equidade de direitos e de oportunidades dos funcionários:**

O departamento de Gente & Gestão deve garantir que as avaliações para progressão sejam feitas de forma igualitária para qualquer funcionário, levando em consideração o desempenho, comportamento e habilidades de cada um.

**D. Implantar medidas de combater ao assédio, discriminação e preconceito no ambiente de trabalho:**

Todos os funcionários, clientes e fornecedores devem ser orientados sobre os canais de denúncia da empresa.

**E. Gerar e acompanhar indicadores de diversidade e inclusão:**

O departamento deve manter atualizado os indicadores de diversidade, contendo os percentuais por função de:

- Gênero
- Raça
- Identidade de Gênero
- Idade
- Jovem Aprendiz
- PCD
- Situação de Vulnerabilidade

## 6. VEDAÇÕES

Não será permitida a discriminação por gênero, idade, raça, orientação sexual, classe social, nacionalidade, religião, deficiência física ou mental, associação a sindicatos ou afiliação político-partidária, assim como todo e qualquer comportamento que inclua gestos, palavras, atos, escritos e contatos que sejam

*Tracy*  
*J.P.*

moralmente e/ou sexualmente coercitivos, ameaçadores ou abusivos, sujeito a tomada das providências cabíveis.

## 7. CANAL DE DENÚNCIA

Na ocorrência de qualquer caso que, na percepção do *stakeholder*, seja ele colaborador, fornecedor ou cliente, possa violar algum princípio ou desvio de conduta, o nosso Canal de Denúncias instrumentalizado por meio do site <https://geservicos.com/denuncias/> na aba contatos (denúncia), que está à disposição 24 horas por dia, assegurando o anonimato do denunciante para reportar quaisquer atividades inconsistentes com as políticas, princípios, procedimentos e/ou requisitos legais.

## 8. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Esta política será revisada anualmente ou sempre que necessário, para garantir sua relevância e adequação às necessidades da empresa e à legislação vigente.

## 9. APROVAÇÃO

A Diretoria Administrativa, no uso de suas atribuições, aprova o presente manual, passando a vigorar a partir da data consignada.

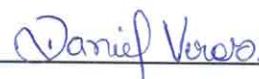
Responsável pela aprovação	
Função	Diretora administrativa
Data da aprovação	21 de novembro de 2024

### RESUMO DE ALTERAÇÕES

Rev.	Data	Alteração	Responsável
00	11/09/2024	Emissão inicial	Gente & Gestão

  
Rafaella Veras

Diretoria Administrativa

  
Daniel Veras

Daniel Veras

Diretoria Administrativa