

# POLÍTICA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO



Celesc

# SUMÁRIO

PROPÓSITO DA POLÍTICA DE D&I .....	03
OBJETIVOS DA POLÍTICA DE D&I .....	05
A QUEM SE APLICA .....	05
MISSÃO, VISÃO E PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE D&I .....	06
OS SEIS COMPORTAMENTOS DA CULTURA D&I .....	07
COMPROMISSOS COM D&I .....	11
GÊNERO - MULHERES .....	12
LGBTQIA+: Orientação sexual e identidade de gênero .....	12
ETNIA E RAÇA: PESSOAS NEGRAS (PRETAS E PARDAS) .....	13
GERAÇÕES .....	13
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	13
COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO .....	13



# **PROPÓSITO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO**





# PROPÓSITO

A Celesc tem como propósito cumprir a sua função pública de prover energia para o desenvolvimento e qualidade de vida.

O capital humano é o bem mais valioso das empresas e, portanto, abraçamos e encorajamos as diferenças de nossos(as) empregados(as) em toda a sua diversidade.

A diversidade é definida por quem somos como pessoas e abrange todas as características, incluindo: gênero, raça, etnia, deficiência, geração, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, status socioeconômico, entre outras. Além da diversidade de formação, experiências, talentos, habilidades, competências e perspectivas, que tornam nossos(as) empregado(as) pessoas únicas.

A multiplicidade de pessoas, talentos e de ideias é fundamental para um processo decisório mais assertivo, uma vez que diferentes experiências contribuem para uma análise mais abrangente.

A soma coletiva das diferenças individuais e dos talentos que nossos(as) empregado(as)

investem em seu trabalho representa uma parte significativa da nossa cultura e contribui fortemente para atingir o objetivo estratégico de garantir práticas éticas e sustentáveis, ambiental e socialmente, aprovado no Plano Diretor da Companhia, denominado Celesc 2025-2035.

Acreditamos na cultura inclusiva como pilar fundamental para promoção de um clima organizacional saudável, que incentiva a colaboração, o engajamento, o pertencimento e a igualdade de oportunidades e direitos para nossos(as) empregado(as).

A Celesc está comprometida em estabelecer princípios e comportamentos, visando garantir a inclusão de todas as pessoas, por meio da implementação e gerenciamento de políticas, programas e iniciativas de diversidade e inclusão.

As diretrizes contidas nesta Política de Diversidade e Inclusão integram o Programa Incentiva da Celesc, que foi instituído em 2015.



# OBJETIVOS DA POLÍTICA DE D&I

Esta política tem como objetivo definir as diretrizes e critérios de diversidade e inclusão para os processos relativos à gestão de pessoas na Celesc, garantindo que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades profissionais e sejam avaliadas pelos novos comportamentos da cultura de Diversidade e Inclusão.

Esta política inclui o compromisso com programas e ações afirmativas de diversi-

dade e inclusão focados em ampliar a diversidade de pessoas nos cargos de gestão e liderança da Celesc.

A relação entre os(as) empregado(a) deve se estabelecer com base no respeito mútuo, sem reforçar estereótipos e preconceitos, de modo que nenhum tipo de discriminação será tolerado.

## A QUEM SE APLICA

A Política de D&I aplica-se a todos(as) empregado(as), estagiários(as) e jovens aprendizes da Celesc. Ela também se aplica para fornecedores e familiares de todos(as) empregados(as) e nas interações e períodos em que estiverem nas dependências da Empresa.

A Celesc também incentiva seus fornecedores, parceiros e prestadores de serviços a promoverem ambientes de trabalho e relações inclusivas, com foco na valorização da diversidade e estímulo à implementação de políticas e programas voltados para a diversidade e inclusão.



# MISSÃO, VISÃO E PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE D&I

**1** Todas as pessoas são diversas, e as suas individualidades devem ser valorizadas e respeitadas, seja por gênero, raça, etnia, geração, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, cultura ou condição social.

**2** Implementação de 6 comportamentos que serão a base da cultura diversa e inclusiva da Celesc e que devem ser seguidos por todos(as) empregados(as), independente de seu nível hierárquico.

**3** Implementação de ações afirmativas para que as mulheres e pessoas de grupos minorizados possam ocupar cargos de gestão e de liderança, com o compromisso com a Diversidade e a Inclusão.

**4** Promoção de um ambiente livre de qualquer forma de discriminação, preconceito, comportamento discriminatório, assédio moral ou sexual a qualquer um de nossos(as) empregados(as).

## MISSÃO:

Valorizar, promover e gerir a diversidade, incentivando um ambiente de trabalho respeitoso, que acolhe e valoriza as diferenças, assegura a igualdade de oportunidades, privilegiando a ética e a sustentabilidade.

## VISÃO:

Ser reconhecida como uma empresa pública de referência na valorização da diversidade e na cultura inclusiva e de pertencimento para todas as pessoas.





# OS 6 COMPORTAMENTOS DA CULTURA D&I



Os comportamentos da cultura de Diversidade e Inclusão foram desenvolvidos através de diálogos com um grupo formado por empregado(as) da Celesc, que ocupam cargos em diversos níveis.

Eles foram estruturados por nós e para todos nós e têm como objetivo potencializar as relações, desenvolvendo times de confiança e de alta performance.

Os 6 comportamentos essenciais devem ser colocados em prática por todos(as) empregados(as) em suas atividades, interações e decisões do dia a dia, e servir de parâmetro na avaliação de desempenho individual.

## 1 RESPEITAR

Respeito é sobre valorizar as pessoas que são diferentes de você e apreciar sua cultura, pensamentos, experiências, conhecimentos e necessidades. Respeito inspira a participação, assegura justiça e dignidade, cria uma atmosfera de abertura e envolvimento.

## 2 CONFIAR

Criar um ambiente de confiança e segurança psicológica onde as pessoas possam se comunicar de forma assertiva, transparente e com sinceridade.

## 3 MENTE ABERTA

Ter uma mentalidade aberta e profunda curiosidade sobre as pessoas, que incentive outras perspectivas para melhorar a tomada de decisão.

## 4 ASSUMIR RESPONSABILIDADE

Ser uma pessoa cuidadosa significa cuidar das pessoas, criando um ambiente onde elas se sentem pertencentes, respeitadas e seguras.

## 5 DIALOGAR

Desenvolver o diálogo aberto através da escuta ativa e empática, buscando a divergência de opiniões com respeito para trazer soluções ainda melhores.

## 6 CUIDAR

Significa agir com ética e integridade, sempre assumindo a responsabilidade pelo desempenho, segurança e o bem estar das pessoas, conhecendo seus próprios vieses e trabalhando para minimizá-los em suas decisões diárias.

Para cada comportamento, você poderá conferir nas tabelas “o que nos representa” e deve ser colocado em prática no seu trabalho diário e “o que não nos representa” e deve ser evitado.





# #RESPEITAR

## O que nos representa

Respeitar as diferenças, ideias e opiniões

Sinceridade e respeito na comunicação

Estar presente para a outra pessoa com a escuta ativa

Ser uma pessoa educada, cordial e sempre demonstrar respeito.

Respeitar o espaço físico

Não discriminar e, caso presencie algum tipo de discriminação, agir prontamente

Cumprir compromissos e horários

Cooperar e cumprir as políticas e normas

## O que não nos representa

Não respeitar a opinião agindo com agressividade

Fazer piadas preconceituosas de forma presencial ou virtual ou dar respostas grosseiras de uma forma gratuita

Demonstrar desinteresse ou desatenção em reuniões ou em diálogos

Interromper quando a pessoa está falando

Tocar na pessoa sem consentimento

Praticar bullying, usar apelidos pejorativos, não agir quando presenciar uma discriminação, falar da vida alheia, agir com preconceito ou rotular as pessoas

Não assumir seus erros e culpar as outras pessoas

Não cumprir com os pedidos de outra área e desrespeitar as políticas e normas

# #CONFIAR

## O que nos representa

Confiar no trabalho realizado

Promover o desafio para avaliar a capacidade de trabalho e reconhecer habilidades

Criar oportunidades para maximizar o talento de cada pessoa do time

Trabalhar em equipe e delegar tarefas

Trabalhar a autoconfiança, autonomia, flexibilidade

Comunicação transparente e com sinceridade

*Feedback* sincero e construtivo

## O que não nos representa

Fazer pré-julgamento no trabalho do outro.

Não apoiar ou não dar suporte para o desenvolvimento da tarefa

Ver a si mesmo(a) como a pessoa mais importante da equipe

Gerar constrangimento ou conflito entre as pessoas do time

Desqualificar o trabalho alheio e ter rigidez

Pregar a cultura do medo e a intolerância

*Feedback* agressivo, desrespeitando a pessoa

# #MENTE ABERTA

## O que nos representa

Ser uma pessoa curiosa, que está aberta para novas ideias, novos aprendizados e não se limita para aprender

Abrir a escuta ativa

Ter empatia

Aceitar as diferenças e buscar informações "fora da caixa". Ter abertura para mudanças

Aprender com os erros e desenvolver novas habilidades

Praticar a humildade

Ter resiliência e flexibilidade

## O que não nos representa

Não sabe delegar e toma todas as decisões (pequenas e grandes). Ser indiferente ao novo e menosprezar as ideias

Não ouvir e ser reativo(a)

Não se conectar com a pessoa por ter preconceito

Impor limites e podar as ideias das pessoas. Falhar em considerar caminhos não tradicionais nas contribuições das pessoas: "Sempre foi assim"

Culpar as pessoas pelos erros, desdenhando e debochando

Não aceitar críticas ou contribuições ao trabalho

Estar sempre na defensiva

# #ASSUMIR RESPONSABILIDADES

## O que nos representa

Conhecer as suas funções

Delimitar as tarefas

Divisão equânime de tarefas no grupo

Busca por inovação

Conscientizar as pessoas quando testemunhar comportamentos de exclusão ou atitudes discriminatórias. Inspirar dando o exemplo.

Observância ao catálogo de cargos

## O que não nos representa

Fazer o trabalho pela outra pessoa

Não assumir as responsabilidades que são de sua competência

Sobrecarregar demais um empregado(a)

Permitir que obstáculos criem impedimentos para as contribuições das pessoas

Dar risada ou não atuar quando testemunha uma atitude discriminatória como piadas preconceituosas.

Resistência a mudanças

# #DIALOGAR

## O que nos representa

Canal Aberto

Ter certeza de ser compreendido(a)

Saber o momento certo de dialogar

Saber o tom da fala ideal para o momento

Criar reuniões periódicas

## O que não nos representa

Ignorar opiniões, reagir, interromper ou responder antes que a outra pessoa termine de falar

Gerar constrangimento ou humilhar as pessoas

Não aceitar diferentes formas de diálogo

Humilhação e preconceito

Não escutar as pessoas e usar de agressividade

# #CUIDAR

## O que nos representa

Criar um ambiente seguro onde as pessoas se sintam confortáveis para emitir opiniões

Engajar a equipe gerando pertencimento

Dar *feedback* constante e expressar reconhecimento e gratidão pelos esforços e contribuições das pessoas

Se interessar em saber se a pessoa está bem na sua vida pessoal, fazendo-a sentir que você compreende seus pensamentos, sentimentos e emoções

Cuidar do clima organizacional para que todas as pessoas se respeitem

## O que não nos representa

Criar um ambiente de insegurança e indiferença

Dividir o time em subgrupos, o que pode enfraquecer os relacionamentos e gerar conflitos

Fazer fofoca e não reconhecer as contribuições das pessoas do time

Julgar as pessoas com base em pressupostos

Excluir ou rejeitar as pessoas





# COMPROMISSOS COM D&I

# AÇÕES AFIRMATIVAS

A Celesc está comprometida em implementar ações específicas para promover uma cultura de Diversidade, Equidade, Pertencimento e Inclusão por meio de:

- Divulgação e formalização desta política para todas as pessoas da empresa;
- Promoção de um ambiente de respeito que reconhece e valoriza as individualidades dos(as) empregado(as) garantindo um ambiente de trabalho justo onde todas as pessoas tenham oportunidades iguais de desenvolvimento profissional;
  - Criação de um ambiente de confiança com segurança psicológica, onde as pessoas possam ser elas mesmas, compartilhando

as suas ideias e pontos de vista, sem medo e de uma maneira respeitosa com diálogo aberto e transparente;

- Sensibilização e capacitação da liderança e de todos os níveis profissionais, com objetivo de combater estereótipos, preconceitos, vieses inconscientes;
- Combater a discriminação por meio de campanhas educativas sobre preconceito, assédio moral e assédio sexual;
- Contratação de fornecedores(as) que tenham diversidade de pessoas nas suas empresas;
- Capacitação de multiplicadores da cultura inclusiva.

# GRUPOS MINORIZADOS

As ações a seguir foram desenvolvidas com foco nos grupos minorizados, que têm baixa representatividade na Celesc:

## GÊNERO

Atuar na equidade de gênero para garantir a igualdade de oportunidades por meio do estímulo ao fortalecimento das mulheres e promoção de representatividade feminina em posições de gestão e liderança, seguindo os compromissos de equidade de gênero, expressos no WEPs - Princípios de Empoderamento das Mulheres, da ONU Mulheres.

## LGBTQIA+

Promover um ambiente de trabalho inclusivo, combatendo a LGBTifobia e todas as formas de discriminação, de modo a garantir a equidade de tratamento a todas as pessoas independentemente da orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

## ETNIA E RAÇA

Garantir a igualdade de oportunidades e desenvolvimento de carreira, independentemente de etnia e raça. Educar e sensibilizar



os empregado(as) para o combate ao racismo, contribuindo para o aumento da população negra nos cargos de gestão e liderança na Celesc.

## GERAÇÕES

Promover a relação interpessoal das diferentes gerações para troca de experiências e entendimento dos diferentes modelos mentais. Valorização, qualificação e inclusão de jovens e pessoas com mais de 45 anos na Celesc.

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Promover ações para a aumentar a presença de pessoas com deficiência em todos os níveis profissionais. Oferecer informação e conscientização sobre capacitismo (preconceito com pessoas com deficiência),

atuando na quebra das barreiras culturais e de acessibilidade, a fim de garantir oportunidades e um ambiente de trabalho genuinamente inclusivo.

## COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O Comitê de D&I tem um papel fundamental para gerenciar e monitorar as iniciativas de diversidade e inclusão, garantindo a disseminação e evolução do tema na Celesc.

Ele é formado por empregados(as) de todas as áreas e níveis da Celesc e tem como missão cultivar um ambiente em que todas as pessoas da Celesc possam ter sucesso profissional.

