1. CONSIDERAÇÕES E OBJETIVOS

1.1. Considerando

- A necessidade de garantir o pleno alinhamento com a missão e com os valores da IBH Serviços e das Concessionárias de Rodovias.
- O objetivo das Companhias em nortear suas ações baseada nos conceitos de Sustentabilidade, incluindo critérios ESG, e Políticas de Recursos Humanos.

1.2. A presente Instrução Normativa tem por objetivos:

- A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão é um documento que traz diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas Diversidade, Equidade, e Inclusão e que se correlaciona com outras políticas e diretrizes corporativas. Tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos da IBH Serviços e Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias, visando um ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e a igualdade de oportunidades.

2. GLOSSÁRIO

- **Deficiência:** Restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais à vida diária, causada ou agravada pelo ambiente social. (Convenção da Guatemala, 1999)
- **Direitos Humanos:** de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.
- **Discriminação racial:** toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada. (Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228 de 20 de julho de 2010) (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)
- **Diversidade:** conjunto de diferenças e valores de um dado grupo humano, seja de gênero, etnia, religião, situação econômica, nacionalidade, idade, orientação sexual e outros. (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)
- **Empregados(as):** neste documento, utilizaremos a palavra “empregados(as)” para designar os(as) colaboradores(as) da IBH Serviços e Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias.

Cópia Não Controlada

- **Equidade:** o conceito se refere à ação de adaptar as regras de acordo com cada situação específica, buscando maior igualdade e justiça. (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)
- **Etnia:** conceito que se refere às línguas, comportamentos, cultura e características físicas compartilhadas por um determinado grupo de pessoas (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina – file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)
- **Expressão de gênero**: é o modo pelo qual nós expressamos nosso gênero, por meio de nossas ações e da nossa aparência. A expressão de gênero pode ser qualquer combinação de masculino, feminino e andrógino. (Fonte: https://www.unfe.org/pt-pt/definitions/)
- **Gênero**: conjunto de valores socialmente construídos que definem as diferentes características (emocionais, afetivas, intelectuais ou físicas) e os comportamentos que cada sociedade designa para homens e mulheres. Diferente do sexo, que vem determinado como o nascimento, o gênero se aprende e se pode modificar, sendo, portanto, cultural e socialmente construído. (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf
- **Grupos minoritários**: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e a academia. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, maiorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.
- **Identidade de Gênero**: refere-se ao gênero com o qual a pessoa se identifica (se ela se identifica como sendo um homem, uma mulher ou se ela vê a si como fora do “padrão” convencional). Esse gênero com o qual ela se identifica pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento. Identidade de gênero e orientação sexual são dimensões diferentes e que não se confundem. Pessoas transexuais podem ser heterossexuais, lésbicas, gays ou bissexuais, tanto quanto as pessoas cisgênero. (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)
- **Inclusão:** Diz respeito ao ato de criar um ambiente no qual as pessoas diversas possam pertencer e prosperar. No mercado de trabalho, ser inclusivo significa criar estratégias para acolher as diversidades e garantir que os profissionais diversos tenham oportunidades iguais de crescimento e um ambiente seguro dentro da empresa.
- **Orientação sexual:** diz respeito à atração que se sente por outros indivíduos. Ela geralmente também envolve questões sentimentais, e não somente sexuais. Ela pode ser assexual (nenhuma), bissexual (atração por mais de um gênero - ou, por dois gêneros e outros gêneros), heterossexual (atração pelo gênero oposto), homossexual (atração pelo mesmo gênero) ou pansexual (atração por todos os gêneros). (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)
- **Pessoa com deficiência:** esse termo foi aprovado pela Assembleia Geral da ONU na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência, em 2006 e ratificada no Brasil em 2008. (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)

Cópia Não Controlada

- **Raça:** do ponto de vista biológico, existe apenas uma raça. O conceito de raça surgiu para justificar a dominação colonial europeia e branca na África e América, sobre negros e indígenas; este conceito está atualmente ligado à discriminação racial, que pode variar de país para país, sendo que no Brasil é de marca (aparência ou fenótipo) em relação a negros, étnico (em relação a indígenas) e outros, e em outros países pode ser de origem (ascendência) inclusive para negros; (Habeas Corpus 82424 do Supremo Tribunal Federal e Oracy Nogueira) (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf
- **Racismo:** são práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra. Estas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político. (Fonte: Glossário da Diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina - file:///H:/26.%20ESG/Glossário%20ESG/Glossário_versãointerativa(2).pdf)
- **Representatividade:** É uma competência atribuída a um indivíduo, um grupo ou uma instituição fundamentada na habilidade de representar politicamente os interesses de um determinado grupo social. (Fonte: file:///H:/26.%20ESG/diversidade-inclusao-a-z-safespace.pdf)
- **Respeito:** Para nós o respeito é um dos valores humanos que fundamentam a vida em sociedade. Seja em relações interpessoais ou em vista de normas, regras ou de um poder instituído. O respeito deve se dar em diferentes níveis de relações de poder e hierarquia. Em relações de inferioridade, igualdade e superioridade hierárquica ou de poder.

3. ABRANGÊNCIA

Este documento aplica-se a todos os empregados da IBH Serviços e as Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias.

Os fornecedores, prestadores de serviços, instituições sociais e parceiros da IBH Serviços e Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias devem estar cientes observar as diretrizes dessa instrução normativa para orientar sua conduta e evitar potenciais conflitos.

4. DIRETRIZES GERAIS

4.1. Contextualização

Esta Política é regida por princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, gênero, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição.

Acreditamos que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características do(s) indivíduo(s). Já a Inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entendemos que é responsabilidade de todos os públicos contidos nesta Política serem agentes nesta mudança de comportamento.

Por isso, promovemos a Diversidade, Equidade e a Inclusão em todas as suas formas. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário.

Cópia Não Controlada

4.2. Repúdio

A IBH Serviços e Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias repudiam qualquer ato que represente uma infração à Legislação vigente e aos Direitos Humanos. Considerando o respeito e a valorização da Diversidade como uma premissa fundamental para a boa convivência entre os públicos de abrangência desta Política.

A IBH Serviços e Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias, reafirmam o compromisso com os mais altos padrões éticos e legais em todas as suas práticas de gestão de pessoas. Em alinhamento com o nosso Código de Ética e Conduta, é expressamente vedada qualquer forma de contratação ou vínculo que caracterize trabalho análogo ao escravo ou qualquer outra prática que viole a dignidade humana e os direitos fundamentais do trabalhador.

Caso seja identificada qualquer situação que indique práticas de trabalho análogo ao escravo ou condutas incompatíveis com os princípios éticos estabelecidos, a empresa adotará medidas imediatas para corrigir a situação e poderá aplicar sanções cabíveis, incluindo rescisão contratual, denúncia às autoridades competentes e exclusão de fornecedores ou parceiros envolvidos.

Essa diretriz se aplica a todos os colaboradores, fornecedores, parceiros, terceiros e quaisquer partes envolvidas nos processos de contratação da empresa.

5. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

5.1. Papel da Liderança

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos(as), portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora desta Política. Dessa forma, é esperado como valor e prática de nossa liderança:

- Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Promover e fomentar a diversidade em seus times;
- Acompanhar indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão;
- Acionar o Canal de Ética em situações que envolvam a quebra desta Política ou do Código de Conduta e Ética. Acionar o Canal de Ética da empresa envolvida (IBH Serviços ou Concessionária).
- Promover uma cultura de respeito e valorização da singularidade de todos, sem discriminação em razão de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religião, regionalidade, crenças políticas, etc.
- Assegurar e promover um ambiente de trabalho inclusivo e combater qualquer forma de discriminação e preconceito em todas as estruturas das empresas e de seus fornecedores.
- Assegurar a dimensão da equidade em todas as atividades de seleção e contratação;
- Assegurar a equidade na ascensão funcional e gerencial, e em toda a estrutura de Cargos e Carreira;

Cópia Não Controlada

- Assegurar a dimensão da equidade em todas as atividades de treinamento e capacitação;
- Consolidar a Equidade em geral na cultura organizacional da IBH Serviços e Concessionarias que compõem a Plataforma de Rodovias;
- Promover e assegurar um ambiente de Saúde física e psicológica de todos os empregados, independente de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religião, regionalidade, crenças políticas etc.

a. Estimular a inclusão de pessoas com deficiência (PCD).

É objetivo da IBH Serviços e Concessionarias que compõem a Plataforma de Rodovias construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo, no “viver junto”, um convívio produtivo, visando ao bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam conosco. Assumir uma postura aberta e de aceitação diante do que é diferente é o primeiro passo. Algumas recomendações importantes:

- É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;
- Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
- Ser inclusivo(a) em sua comunicação.

5.2. Regras de Respeito e Convivência

É objetivo da IBH Serviços e Concessionarias que compõem a Plataforma de Rodovias construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo, no “viver junto”, um convívio produtivo, visando ao bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam conosco. Assumir uma postura aberta e de aceitação diante do que é diferente é o primeiro passo. Algumas recomendações importantes:

- É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;
- Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
- Ser inclusivo(a) em sua comunicação.

5.3. Igualdade de oportunidades

Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos(as), com atenção aos grupos minoritários, IBH Serviços e Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias estabeleceram prioridades estratégicas, a saber:

- Salário: evolução de políticas e processos para garantir equidade salarial para todos(as).

Em processos de Recrutamento & Seleção, deve-se observar:

Cópia Não Controlada

- A não reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias, sobretudo relacionados aos grupos minoritários, evitando perguntas específicas para determinada pessoa em função de quaisquer características;
- A não-reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual.

Entrevistas devem ser assessoradas pela área de RH e seguir um roteiro que avalie as competências, as habilidades e os conhecimentos necessários ao cargo em questão.

Os treinamentos oferecidos são para todos(as) os(as) empregados(as), respeitando conteúdo específico para cada nível hierárquico. A indicação de empregados(as) para a realização de Treinamentos deve ser realizada com base em critérios objetivos, independentemente de quaisquer de suas características.

No que diz respeito à Remuneração e Benefícios, deve-se seguir estritamente o que está estabelecido na Política de Gestão de Cargos e Salários e Benefícios, não sendo tolerado nenhum tipo de preconceito ou diferenciação por gênero, raça, orientação sexual, origem socioeconômica, idade ou de quaisquer outras naturezas.

5.4. Promoção e desenvolvimento

- Promover um ambiente não discriminatório, onde todos desfrutem de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional, independente de idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário.
- Medir a situação atual de igualdade de gênero e raça para o reconhecimento de oportunidades e suas causas. Como consequência, identificar os gaps e viabilizar a compreensão dos sistemas em que ocorre o problema: atração, retenção, promoção ou desenvolvimento de profissionais;
- Criar um dashboard, com dados relacionados a gênero e raça das Concessionárias e IBH Serviços, contendo indicadores e histórico comparativo dos últimos 3 anos (quando aplicável), com o objetivo de fornecer um panorama de como os profissionais estão distribuídos na empresa e possibilitar a identificação de maneira clara sobre a evolução dos profissionais e os pontos a serem trabalhados para que o avanço na equidade seja mais efetivo;

5.5. Retorno da Licença Maternidade/Paternidade

Iniciativas para estimular a permanência das mulheres e homens que retornam da licença.

- Orientações aos gestores de como organizar a área e distribuição de atividades quando há uma gestante na equipe e/ou na licença maternidade/paternidade e como estimular a permanência do profissional no primeiro ano de vida de seu filho através do Comitê de Saúde e/ou pelo Consultor Interno de Recursos Humanos;
- Quando aplicável, realização de orientação para estímulo ao aleitamento materno pós retorno ao trabalho.

6. PROGRAMAS

Cópia Não Controlada

A IBH Serviços mantém o Programa Inclui direcionado ao público interno para impulsionar o diálogo e a transformação do ambiente de trabalho em prol da agenda da Diversidade, Equidade e Inclusão voltado aos seguintes públicos:

- Pessoa com deficiência;
- LGBTQIA +;
- Jovem aprendiz;
- Mulheres;
- Jovens maiores de 50 anos;
- Moradores das comunidades do entorno das rodovias;

O Programa Inclui tem como objetivo promover um ambiente cada vez mais inclusivo, livre de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, que garanta oportunidades e direitos igualitários.

Queremos que nossos colaboradores e colaboradoras se sintam valorizados por serem quem são, do jeito que são e, assim, possam desempenhar 100% das suas potencialidades.

A diversidade de nossos colaboradores e colaboradoras, com sua pluralidade de ideias e experiências, traz novas perspectivas e resultados, permitindo que alcancemos nossos objetivos com alta performance, gerando interações criativas, inovação e valor para os nossos colaboradores e colaboradoras, clientes/ usuários e para a sociedade.

7. PENALIDADES

O(a) empregado(a) que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Ética. Ademais, o descumprimento das regras e diretrizes impostas neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação de sanções disciplinares baseadas no Código de Conduta e Ética e na Política de Avaliação de Padrões Comportamentais e Aplicação de Medidas Disciplinares.

8. REFERENCIAS

Documentos IBH Serviços:

- IN.IBH.004 – Política de Gestão de Pessoas – Recrutamento e Seleção;
- IN.IBH.005 – Política de Gestão de Pessoas - Benefícios;
- IN.IBH.006 – Política de Gestão de Pessoas -Salários;
- IN.IBH.007 – Política de Desenvolvimento Organizacional e Treinamento;
- Código de Conduta e Ética
- Política de Reporte de Denuncia e Não Retaliação;
- Política de Avaliação de Padrões Comportamentais e Aplicação de Medidas Disciplinares.

Documentos das Concessionárias que compõem a Plataforma de Rodovias:

- Política de Reporte de Denuncia e Não Retaliação;
- Política de Avaliação de Padrões Comportamentais e Aplicação de Medidas Disciplinares.

9. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES

Cópia Não Controlada

Revisão	Data	Itens Revisados
00	24/03/2022	Emissão Inicial.
01	16/10/2024	Ajustes no texto do documento para melhor compreensão, sem alteração no conteúdo do documento; Alteração do termo “TRP” para “IBH”; Ajustes na formatação do documento para o modelo padrão; Exclusão do nome das Concessionárias e utilização do termo Concessionárias de Rodovias
02	06/01/2025	Complemento de texto no Item 4.2 - Repúdio

Esta Instrução entra em vigor na presente data.

PROJURIS
ASSINADO DIGITALMENTE
Validade jurídica assegurada conforme MP 2.200-2/2001, que institui a ICP-Brasil.

GILSON DE OLIVEIRA CARVALHO:06325595586
063.255.958-66

Emitido por: AC VALID RFB v5

Data: 06/01/2025

GILSON DE OLIVEIRA CARVALHO

Diretor Administrativo Financeiro

Cópia Não Controlada