

grupo  
**elecnor**



Plano de Igualdade





## ÍNDICE

Introdução	3
Áreas de trabalho	6
Processo de seleção e contratação	6
Classificação profissional	7
Treinamento	8
Promoção profissional	9
Condições de trabalho	10
Conciliação trabalhista	11
Sub-representação feminina	12
Remunerações	13
Aprimoramentos na proteção trabalhista e social	14
Comunicação	16
Definições dos termos coletados no Plano de Igualdade	17

## Introdução

O artigo 14 da Constituição da Espanha proclama o direito à igualdade e à não discriminação em razão do gênero, atribuindo aos poderes públicos a obrigação de promover as condições necessárias para que a igualdade seja efetiva.

Com o intuito de assegurar e perpetuar o cumprimento desse princípio jurídico universal, a Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens nasceu no dia 22 de março de 2007 e visa: "tornar efetivo o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, em particular eliminando a discriminação contra a mulher em quaisquer âmbitos da vida e, especialmente, nas esferas política, civil e trabalhista."

Posteriormente, surgiu o Real Decreto-Lei 6/2019 de 1º de março, sobre medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na ocupação. Ele complementou a referida lei estabelecendo novos requisitos legais para as empresas em termos de igualdade.

Entre outras questões, foi estabelecido que as empresas com mais de 50 trabalhadores têm a obrigação de incluir em um Plano de Igualdade aquelas medidas para evitar qualquer tipo de discriminação trabalhista entre mulheres e homens, quando anteriormente tal exigência só se aplicava às empresas com mais de 250 trabalhadores.

De qualquer forma, o Grupo Elecnor vem refletindo seu compromisso com a Igualdade e a Não Discriminação em seus princípios específicos de atuação de Responsabilidade Social Corporativa. Na realidade, o Grupo Elecnor participou em 2018 do projeto diferenciador "igualdade na empresa" em colaboração com o Ministério da Saúde, Serviços Sociais e Igualdade para promover a presença equilibrada de mulheres e homens na empresa.

Além disso, o Conselho de Administração do Grupo Elecnor reconhece como objetivo estratégico o desenvolvimento das relações trabalhistas baseadas na igualdade de oportunidades, não discriminação e respeito à diversidade.



## Contexto: ocupação das mulheres no mercado de trabalho na Espanha

### Por ramo de atividade

Em 2020, do total de mulheres empregadas, a maior percentagem de participação (17,0%) por ramo de atividade econômica corresponde à atividade do comércio atacadista e varejista.

O segundo lugar (15,4%) corresponde ao ramo de atividades da saúde e dos serviços sociais, e o terceiro lugar à atividade da educação (9,9%).

As percentagens mais baixas de atividade feminina correspondem aos ramos de:

- Indústrias extrativas com 0,1% de mulheres empregadas.
- Fornecimento de energia elétrica, gás, vapor e ar condicionado, com 0,3% das mulheres empregadas.
- Fornecimento de água, atividades de saneamento, gestão de resíduos e descontaminação (0,3% das mulheres empregadas).

Na UE-28, em 2014, 85,3% de todas as mulheres empregadas estavam no setor de serviços, 10,9% no setor industrial e 3,8% no setor agrícola.

Na Espanha, no mesmo ano, 90,3% das mulheres empregadas trabalhavam no setor de serviços, 7,6% no setor industrial e 2,1% no setor agrícola.

### Segundo o tipo de ocupação

Em 2020, do total de mulheres empregadas, a maior percentagem (27,6%) correspondia à ocupação 5. Trabalhadores de serviços dos setores alimentar, pessoal, de segurança e comercial.

Em segundo lugar (23,9%) estava a ocupação 2. Técnicos e profissionais científicos e intelectuais, e em terceiro lugar (15,5%) estava a ocupação 4. Funcionários de contabilidade, administrativos e outros funcionários de escritório.

As menores percentagens corresponderam à ocupação 0. Ocupações militares (0,1%) e à ocupação 6. Trabalhadores qualificados nos setores agrícola, pecuário, florestal e pesqueiro (0,9%).

### Segundo a situação profissional

Em 2020, a maior percentagem de mulheres empregadas correspondia a assalariadas (87,8%), das quais 66,7% eram assalariadas do setor privado. Cerca de 12,1% representavam trabalhadoras por conta própria, das quais 8,6% eram empresárias sem assalariados ou trabalhadoras independentes, 3,0% eram empregadoras, 0,4% correspondiam a ajuda na empresa ou negócio familiar e 0,1% a membros de cooperativas.

### Por tipo de posto trabalhista

Em 2020, 75,1% das mulheres ocupadas estavam empregadas (com chefes e sem subordinados), 8,0% eram autônomas (sem chefes ou subordinados). Cerca de 6,5% das mulheres estavam em postos de gerência intermediária, 4,9% eram encarregadas, chefes de oficina ou escritório, superintendentes ou similares, 4,4% eram diretoras de pequenas empresas, departamentos ou sucursais. Apenas 0,4% eram diretoras de grandes ou médias empresas.

## Pontos fortes e fracos do Grupo Ecnor

Antes de tratar de cada ponto do Plano de Igualdade, devemos nos debruçar sobre os pontos fracos e fortes da empresa nesse assunto. Nesse sentido, os estudos realizados na Ecnor desde 2013 fornecem dados que nos permitem aproximar-nos da realidade da empresa nesse assunto. Desta forma, o Grupo Ecnor poderá conceber ações com mais chances de sucesso em sua realização.

A tabela a seguir mostra os pontos fortes e fracos da empresa com base nas diferentes variáveis e usando como referência a disparidade de gênero no Grupo Ecnor (diferença em pontos percentuais entre a participação feminina e masculina):

VARIÁVEL	PONTOS FRACOS	PONTOS FORTES
<b>Atividade</b> 	A Ecnor atua em um dos ramos de atividade com as menores porcentagens de presença feminina (0,3% em 2020).	No entanto, em 2016 a presença de mulheres no Grupo Ecnor foi de 12,42%. Superando claramente sua porcentagem de presenças no setor.
<b>Posto trabalhista</b> 	No mercado de trabalho, em 2020, 75% das mulheres estavam empregadas, ou seja, eram funcionárias com chefes e sem subordinados.	No Grupo Ecnor, 62,23% das mulheres estão em postos de gerência intermediária ou ocupam cargos superiores.
<b>Treinamento</b> 	Em 2017, na Espanha, a taxa de graduados em ciências, matemática, engenharia, indústria, informática, construção para homens por 1.000 habitantes entre 20 e 29 anos era de 30,4‰ e para mulheres era de 13,1‰.	57,58% das mulheres do Grupo Ecnor se encontram na Área Técnica da empresa.
<b>Idade</b> 	No Grupo Ecnor, 17% dos homens têm menos de 30 anos.	No Grupo Ecnor, 25% das mulheres têm menos de 30 anos, o que indica um claro compromisso com a incorporação das mulheres na empresa.
<b>Tempo de contrato</b> 	No grupo Ecnor, 47% dos homens e 32% das mulheres têm contrato temporário.	No grupo Ecnor, 53% dos homens e 68% das mulheres têm contrato permanente.

## Áreas de trabalho

### Processo de seleção e contratação

Para a manutenção e o crescimento do negócio, as pessoas que prestam serviços para a empresa são essenciais, por isso deve-se selecionar e contratar os melhores indivíduos para cada atividade da empresa. No Grupo Elecnor existe uma política de seleção e mobilidade interna redigida e pública sobre os processos seletivos, que estabelece diretrizes e passos a seguir sem qualquer aspecto discriminatório.

Ainda assim, foram estabelecidos neste Plano de Igualdade os seguintes compromissos:

- Se garantirá a manutenção, nos processos de seleção e contratação, de procedimentos e políticas objetivas baseadas em princípios de mérito, capacidade e adequação pessoa-posto.
- Os candidatos serão avaliados com base na sua idoneidade, assegurando-se sempre que os postos de trabalho nas diferentes áreas de responsabilidade sejam ocupados pelas pessoas mais adequadas em igualdade de condições de tratamento e inexistência de qualquer discriminação baseada em gênero.

Dentre as ações a serem realizadas, a responsabilidade da pessoa que ocupe o posto de Chefe de Seleção é a seguinte:

- Incluir na Política de Seleção e Mobilidade Interna o compromisso com a integração da igualdade de oportunidades na empresa e a não discriminação baseada em gênero, raça, idade etc.
- Estabelecer diretrizes específicas na Política de Seleção em termos de igualdade para isso.
- Analisar indicadores nos relatórios de gestão que meçam o andamento do Plano na empresa, como, por exemplo, a evolução da incorporação por área, atividade, treinamento e gênero.
- Esses indicadores serão analisados anualmente pelo Comitê de Acompanhamento do Plano de Igualdade.



## Classificação profissional

Este ponto está inserido no Plano de Igualdade da empresa, com o objetivo de garantir a inexistência de discriminação indireta e direta entre mulheres e homens. Conforme indicado no Real Decreto-Lei 6/2019, um emprego terá o mesmo valor que outro quando a natureza das funções ou tarefas efetivamente confiadas, as condições educativas, profissionais ou formativas para o seu exercício, os fatores estritamente relacionados com o seu desempenho e as condições de trabalho em que a atividade é exercida sejam equivalentes.

Para cumprir todos os itens acima, foram estabelecidas as seguintes medidas, que serão supervisionadas pelo responsável de RH da empresa.

- A definição de grupos profissionais será ajustada a sistemas baseados em uma análise correlacional entre predisposições de gênero, postos de trabalho, critérios de elegibilidade e remuneração para garantir a inexistência de discriminação, direta e indireta, entre os gêneros. Isso se materializará em um relatório que definirá detalhadamente os grupos, categorias e postos profissionais.
- Termos neutros serão utilizados na denominação e classificação profissional sem denominá-los como femininos ou masculinos.
- Serão analisados os fatores que justificam as diferenças dos grupos, categorias ou postos profissionais. Para tanto, estabelece-se uma avaliação periódica do quadro profissional a fim de corrigir situações que possam ser motivadas por uma desvalorização do trabalho das mulheres. Finalmente, será elaborado um relatório de análise da situação explicando as diferenças detectadas.



## Treinamento

O Grupo Elecnor entende que o desenvolvimento dos profissionais é um fator-chave para o sucesso da organização. Para isso, foram estabelecidos os seguintes compromissos:

- A empresa promoverá ações de formação que facilitem igualmente o desenvolvimento de aptidões e competências, sem distinção de gênero.
- Será garantida a igualdade de acesso de homens e de mulheres ao treinamento interno da empresa, a fim de promover o desenvolvimento da carreira profissional e a adaptabilidade às exigências dos postos de trabalho.
- A participação de pessoas com contratos suspensos por afastamento por motivos familiares será facilitada em cursos de treinamento adequados à sua reciclagem profissional.

Dentre as ações a serem realizadas, a responsabilidade da pessoa que ocupe o posto de Chefe de Treinamento é a seguinte:

- Proporcionar formação em igualdade de oportunidades ao quadro de funcionários em geral e, em especial, ao pessoal relacionado com a organização da empresa: RH, gestores e diretores, para garantir a objetividade e a não discriminação na seleção, classificação, promoção, acesso ao treinamento etc.
- Incluir People First (Boas-vindas) no itinerário formativo detalhando o compromisso que se adquire ao fazer parte do quadro de funcionários da Elecnor com a real igualdade de oportunidades e a proteção dos empregados.
- Estabelecer indicadores nos relatórios de gestão que meçam o andamento do Plano na empresa, como, por exemplo, participantes e número de horas em ações de treinamento por gênero e área.



## Promoção profissional

No Grupo Elecnor desenvolveu-se um sistema de avaliação de postos, cujo objetivo é avaliar o posto de acordo com as funções, responsabilidades que estão implícitas nele, independentemente de quem o ocupe.

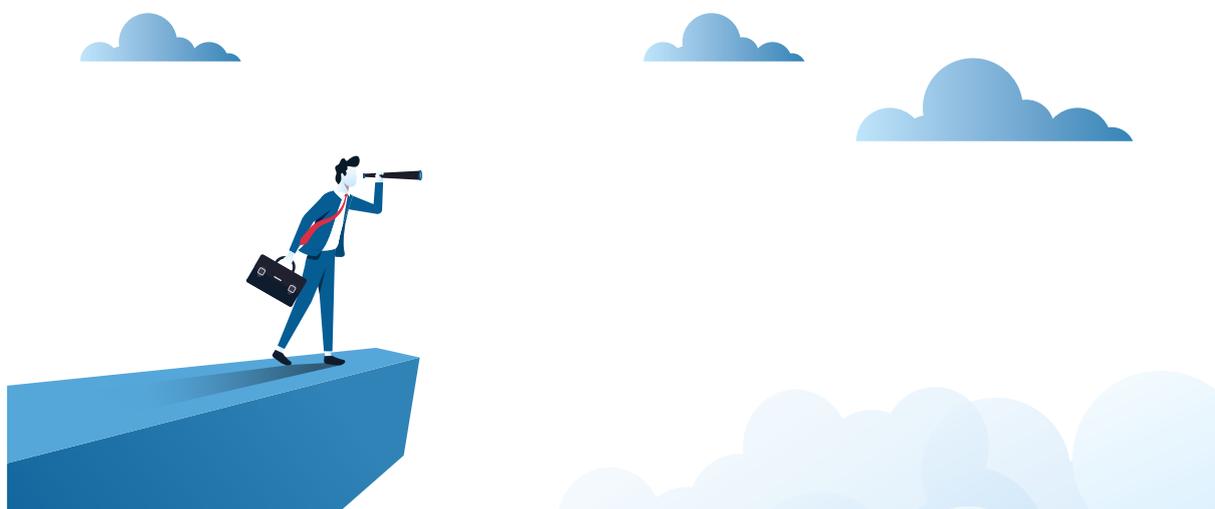
Os diferentes sistemas de promoção existentes no Grupo Elecnor têm como objetivo estimular o desenvolvimento pessoal do empregado para adquirir novas competências que lhe permitam desempenhar novas funções e obter melhores resultados.

Neles, foram estabelecidos os seguintes compromissos:

- Se garantirá a objetividade e a não discriminação na promoção profissional.
- A criação de barreiras que dificultem a promoção das mulheres será evitada.
- Se garantirá a igualdade de tratamento e de avaliação nas provas de seleção às pessoas que estiverem exercendo algum direito relacionado à conciliação da vida pessoal e profissional.
- Será assegurada a igualdade de oportunidades às pessoas que demonstrem interesse em um processo de promoção durante o período de afastamento por motivos familiares (artigo 46.3 do Estatuto do Trabalhador).

Dentre as ações a serem realizadas, a responsabilidade da pessoa que ocupe o posto de Chefe de RH é a seguinte:

- Gerenciar o desenvolvimento do Capital Humano por meio da Gestão de Competências, identificando as capacidades das pessoas por meio de um perfil profissional quantificável e mensurável objetivamente, avaliando potencial e desempenho com base nas ações e resultados esperados de cada pessoa em seu posto de trabalho.
- Apoiar o treinamento de mulheres para postos de liderança, tanto para diretorias e postos executivos como para gestão de projetos/equipes.
- Criar uma ferramenta que permita estabelecer indicadores nos relatórios de gestão que meçam o andamento do Plano na empresa, como, por exemplo, promoções por nível, gênero e área.





## Conciliação trabalhista

É reconhecido o direito à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, pelo que se procurará promover uma maior corresponsabilidade entre mulheres e homens na assunção das obrigações familiares. Aliás, é preciso destacar que o RD 6/2019 introduz uma nova possibilidade além da redução da jornada de trabalho, a adaptação da jornada de trabalho.

O novo regulamento também introduz novos recursos em relação às licenças existentes anteriormente. Entre elas as mais destacadas são:

- Possibilidade de ambos os progenitores gozarem simultaneamente de licença de amamentação. Na verdade, se ambos os progenitores a solicitarem com a mesma duração e regime, prevê-se uma prorrogação temporária da licença.
- Relativamente às licenças para assistência ao menor, está também prevista a prorrogação da duração temporária da licença para os casos em que ambos os progenitores usufruam da licença com a mesma duração e regime.
- Equiparação da licença de paternidade e maternidade (agora apenas chamada de “licença parental”) para 16 semanas para ambos os pais no ano de 2021.

Para isso, foram estabelecidos os seguintes compromissos:

- Todos os aspectos da lei de conciliação da vida pessoal e profissional, bem como todos os direitos e permissões a que têm direito de acordo com a lei e os Acordos Coletivos aplicáveis, serão informados e explicados a todos os funcionários que o solicitarem, levando em consideração as circunstâncias familiares específicas pelas quais estão passando.
- A referida comunicação deverá indicar que o exercício de qualquer um dos direitos relacionados à conciliação da vida pessoal e profissional não terá consequências negativas nas possibilidades de promoção, nos seus níveis salariais, nem no acesso a determinados incentivos e benefícios sociais.

Dentre as ações a serem realizadas, a responsabilidade da pessoa que ocupe o posto de Chefe de RH é a seguinte:

- O treinamento interno deverá ser ministrado durante a jornada normal de trabalho para assegurar a conciliação da vida pessoal e profissional dos funcionários que o realizem em função de sua promoção profissional.
- Implementar a política de não realizar reuniões no final da jornada de trabalho ou, se for o caso, definir uma duração máxima para elas.
- Oferecer flexibilidade horária, horário de trabalho intensivo em período de verão, auxílio para estudo, licenças/reduções de horário de trabalho para assistência aos filhos e acordos de desconto com seguradoras.
- Criar uma ferramenta que permita estabelecer indicadores nos relatórios de gestão que meçam o andamento do Plano na empresa, como, por exemplo, a evolução das autorizações concedidas para conciliação por gênero.



## Sub-representação feminina

Dois objetivos específicos foram definidos nesse âmbito. Por um lado, garantir a igualdade de tratamento e oportunidades para mulheres e homens na promoção e progressão, com base em critérios objetivos, quantificáveis, públicos e transparentes. Por outro lado, fomentar a promoção profissional na empresa até alcançar uma presença equilibrada de homens e mulheres em postos de coordenação e gerência.

Para isso, foram estabelecidas as seguintes medidas que serão supervisionadas pelo responsável de RH da empresa:

- Informar todo o quadro de funcionários de forma transparente e pontual sobre as vagas para promoção interna, tornando-as públicas e acessíveis.
- Atualizar anualmente o cadastro que permite conhecer o nível de estudos e formação do quadro de funcionários, discriminado por sexo e posto de trabalho.
- Realizar um acompanhamento anual das promoções discriminadas por sexo, indicando o grupo profissional e o posto funcional de origem e destino, tipo de contrato, tipo de turno e tipo de promoção.
- Dispor de informação estatística e realizar acompanhamento regular da proporção de mulheres em postos de chefia, de gestão e de gerência intermediária.
- Analisar as políticas de pessoal e práticas de promoção interna em vigor na empresa, com a finalidade de detectar barreiras que dificultem a plena igualdade entre mulheres e homens.
- Implementar ações positivas de incentivo à mobilidade e promoção das trabalhadoras para postos de trabalho e grupos profissionais de maior responsabilidade.
- Promover a presença de mulheres em processos de promoção para postos em que as mulheres estejam sub-representadas.
- Divulgar internamente as promoções ao grupo de gestão de forma transparente e especificar ações de discriminação positiva.



## Remunerações

O Grupo Elecnor aplica um sistema de remuneração que garante a neutralidade em todas as ocasiões sem que haja qualquer condicionante baseado no gênero, algo que deve continuar acontecendo no futuro. Ao realizar estudos de remuneração, o Grupo Elecnor utiliza dados cegos, nos quais se considera o posto e não a pessoa.

Para isso, foram estabelecidos os seguintes compromissos:

- Se manterá um sistema de remuneração em que sejam respeitados os critérios de objetividade, equidade e não discriminação com base no gênero.
- Se assegurará que o sistema de remuneração seja orientado para recompensar o desempenho, sem discriminação de gênero.
- Se garantirá a igualdade de tratamento e de avaliação na aplicação do regime de remuneração às pessoas que estiverem exercendo algum direito relacionado à conciliação da vida pessoal e profissional.

Dentre as ações a serem realizadas, a responsabilidade da pessoa que ocupe o posto de Chefe de RH é a seguinte:

- Criar uma ferramenta que permita estabelecer indicadores nos relatórios de gestão que meçam o andamento do Plano na empresa, como, por exemplo, a evolução dos salários fixos e variáveis por categorias profissionais e gênero.



## Aprimoramentos na proteção trabalhista e social

A empresa, sabendo da importância de realizar o trabalho de forma segura, correta e confortável, estabelece os seguintes compromissos:

### 1.- Saúde ocupacional

A escolha dos móveis, utensílios e outros materiais de uso habitual do quadro de funcionários será baseada no atendimento de diferentes princípios ergonômicos, consoante o usuário seja do sexo masculino ou feminino.

Em caso de gravidez, se evitará que as mulheres sejam expostas a situações que possam colocá-las ou seus filhos em risco. Para isso:

- Dar-se-á a conhecer e divulgar-se-á as normas vigentes de Prevenção de Riscos Ocupacionais para mulheres grávidas.
- O Serviço de Prevenção Conjunto deverá elaborar uma avaliação de risco de todos os postos de trabalho, tendo em conta a possibilidade de a trabalhadora que o ocupe ou ocupará, estar grávida ou amamentando, a fim de determinar se os agentes presentes no local de trabalho estão incluídos na lista constante do Anexo VII do RD 298/2009 de 6 de março, podendo representar risco para a saúde da mulher, do feto ou da criança.
- Terão preferência para exercer outro cargo ou função compatível com sua condição, vigorando até que o estado de saúde das trabalhadoras ou de seus filhos permita sua reincorporação ao posto ou função similar.
- As trabalhadoras devem notificar o Departamento de Recursos Humanos sobre sua situação de gravidez ou amamentação assim que tomarem conhecimento disso.



## 2.- Prevenção ao assédio sexual e à discriminação de gênero

A Ecnor expressa sua mais profunda rejeição e tolerância zero a qualquer comportamento ou ação que constitua qualquer uma das formas de assédio sexual, moral ou de gênero, comprometendo-se a colaborar ativa, eficaz e firmemente para prevenir, detectar, corrigir e sancionar qualquer tipo de conduta que constitua assédio.

A empresa prevenirá e evitará o assédio por meio da existência de um canal de denúncias incluído na Conformidade Corporativa e de um Protocolo de Prevenção de Situações de Assédio Trabalhista e Sexual:

- O Grupo Ecnor manifesta a sua preocupação em prevenir, evitar, resolver e, se for o caso, punir os casos de assédio trabalhista ou sexual na empresa.
- Os responsáveis pelos diferentes departamentos devem garantir que mantêm um ambiente de trabalho livre de todo tipo de assédio em suas respectivas áreas. Portanto, eles deverão reagir e denunciar todo tipo de conduta suspeita de causar qualquer tipo de assédio.
- O Grupo Ecnor compromete-se a investigar todas as denúncias de assédio que sejam tratadas de acordo com o manual de Conformidade Corporativa, que garante o direito à privacidade e confidencialidade das questões tratadas e das pessoas envolvidas.
- Todos os trabalhadores da empresa terão o direito de utilizar o canal de denúncias com garantias de que não serão submetidos a intimidações, tratamento injusto ou desfavorável, assegurando-lhes, ainda, total sigilo na apuração da denúncia.
- As condutas que constituam assédio trabalhista ou sexual serão consideradas más condutas laborais, o que dará lugar à adoção pela empresa das medidas disciplinares correspondentes com base na gravidade dos fatos.

Os Comitês de Prevenção de Crimes e Resposta garantirão o cumprimento desse Protocolo por meio do canal de denúncias estabelecido.



## Comunicação

Porque a igualdade começa na própria comunicação da empresa com os seus acionistas majoritários (trabalhadores, acionistas e clientes), o Grupo Ecnor reflete seu compromisso com a Igualdade e a Não Discriminação em seus princípios específicos de atuação de Responsabilidade Social Corporativa e de Conformidade Corporativa.

Para isso, foram estabelecidos os seguintes compromissos:

- A perspectiva de gênero será incorporada na comunicação interna e externa, para a qual será desenvolvida uma Política de Comunicação.
- Em todas as comunicações e informações da empresa, bem como em eventos de divulgação pública, publicidade e recrutamento, será dado especial cuidado ao uso de linguagem neutra e não sexista.
- Nesse processo, será levado em consideração que a comunicação implica linguagem, imagens e conteúdo.

Dentre as ações a serem realizadas, a responsabilidade da pessoa que ocupe o posto de Chefe de Comunicação é a seguinte:

- Incluir o Plano de Igualdade no site da empresa para que esteja disponível a todos os stakeholders que o queiram consultar, juntamente com a RSC e a Conformidade Corporativa da organização.
- Estabelecer canais permanentes de informação sobre a integração da igualdade de oportunidades na empresa.



## Definições dos termos coletados na Lei de Igualdade e no RDL 6/2019

**Princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens:** implica a inexistência de qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, da assunção de obrigações familiares e do estado civil.

**Plano de Igualdade:** conjunto ordenado de medidas, adotadas após a realização de um diagnóstico da situação, visando alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres na empresa e eliminar a discriminação em razão do gênero.

**Discriminação direta e indireta:** será considerada discriminação direta com base no gênero a situação em que se encontra uma pessoa que seja, tenha sido ou possa ser tratada, em função de seu sexo, de forma menos favorável do que outra em situação comparável.

Considera-se discriminação indireta em razão do gênero a situação em que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de um sexo em particular desvantagem em relação a pessoas do outro, com as exceções previstas em lei.

Em qualquer caso, qualquer ordem para discriminar, direta ou indiretamente, em razão do sexo é considerada discriminatória.

**Assédio sexual e discriminação de gênero:** assédio sexual é qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que tenha por objetivo ou por efeito violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando é criado um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo.

Constitui-se discriminação de gênero qualquer comportamento realizado com base no sexo de uma pessoa com o objetivo ou efeito de violar sua dignidade e criar um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo.

Em qualquer caso, o assédio sexual e a discriminação de gênero serão considerados discriminatórios.

**Indenização contra retaliação:** será considerado discriminação de gênero qualquer tratamento adverso ou efeito negativo que ocorra em uma pessoa como resultado da apresentação por ela de queixa, reclamação, denúncia, ação judicial ou recurso de qualquer natureza, visando prevenir a sua discriminação e exigir o cumprimento efetivo do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens.

**Trabalho de igual valor:** estabelece-se que os empregos são de igual valor quando na realidade os seguintes pontos são equivalentes: a natureza das funções ou tarefas confiadas, as condições educativas/profissionais/de treinamento exigidas para o seu exercício, os fatores estritamente relacionados com o seu desempenho e as condições de trabalho em que essas atividades são realizadas.

Aprovado pelo Conselho de Administração

Janeiro 2022