

POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

1.1 A Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG, suas subsidiárias integrais e controladas (em conjunto, para fins dessa Política, “Grupo CEMIG”) valorizam as relações humanas e acreditam nos benefícios de uma cultura de diversidade, tanto para os seus empregados e prestadores de serviço, quanto para a sociedade em geral.

1.2 O Grupo CEMIG acredita no poder de transformação e inovação ao se trabalhar em um ambiente em que as pessoas são respeitadas por serem quem são e acredita que incentivar um ambiente diverso e inclusivo significa respeitar e promover os princípios de não discriminação, garantindo oportunidades iguais a todos, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou ideologia política.

2. OBJETIVO

2.1 Explicitar o compromisso do Grupo CEMIG em difundir uma cultura de valorização da diversidade, equidade e de inclusão nas suas diversas formas, bem como estabelecer princípios e diretrizes que possam garantir a adoção de ações efetivas pelos seus conselheiros de administração, diretores, conselheiros fiscais, membros de comitês estatutários, líderes, empregados e prestadores de serviços em prol desse compromisso.

3. ABRANGÊNCIA

3.1 Esta Política aplica-se ao Grupo CEMIG e serve de orientação para todas as sociedades nas quais o Grupo CEMIG detenha participação societária assim como empresas prestadoras de serviço que compõem a sua força de trabalho.

4. DEFINIÇÕES

4.1 **Acessibilidade:** condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida.

4.2 **Capacitismo:** discriminação e o preconceito social contra pessoas com alguma deficiência. Em sociedades capacitistas, a ausência de qualquer deficiência é vista como o normal, e pessoas com alguma deficiência são entendidas como exceções; a deficiência é vista como algo a ser superado ou corrigido, se possível por intervenção médica; um exemplo de postura capacitista é dirigir-se ao acompanhante de uma pessoa com deficiência física em vez de dirigir-se diretamente à própria pessoa.

4.3 **Discriminação:** toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou ideologia política, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão.

4.4 **Diversidade:** de diferenças e valores de um dado grupo humano, seja de raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou

ideologia, diferenças de opinião/pensamento. A diversidade diz respeito à pluralidade ou à mistura de identidades, merecedora de respeito e valorização. Criar uma cultura de inclusão significa fazer essas diferenças funcionarem melhor quando integradas. Onde se estabelece a inclusão, as pessoas se sentem valorizadas e respeitadas, independentemente de suas características.

4.5 **Etnia:** grupos definidos pelo compartilhamento histórico, religioso ou cultural.

4.6 **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.

4.7 **Grupos de Afinidade:** grupo, cultura ou comunidade com a qual um indivíduo se identifica ou com que compartilha algum sentimento de pertencimento.

4.8 **Homofobia:** aversão, ódio, atitudes e sentimentos negativos a pessoas homossexuais.

4.9 **Identidade de gênero:** refere-se à experiência de uma pessoa com o seu próprio gênero. Os indivíduos podem ser cis, quando possuem alinhamento de identidade de gênero com o sexo que lhes foi designado no momento de seu nascimento, ou trans, quando possuem uma identidade de gênero diferente do sexo que lhes foi atribuído. A identidade de gênero é diferente de orientação sexual.

4.10 **Inclusão:** conjunto de ações que garante a participação igualitária de todos na sociedade e no Grupo CEMIG.

4.11 **LGBTI +:** lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e intersexuais. O símbolo + foi acrescentado à sigla LGBTI para abranger outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, como *queer* e assexuais.

4.12 **Minorias:** grupo de pessoas de determinada sociedade que tem pouco ou nenhum acesso ao poder social, econômico, político ou religioso.

4.13 **Orientação sexual:** a orientação sexual se refere à atração física, romântica e/ou emocional de uma pessoa em relação a outra. Todos possuem uma orientação sexual, que faz parte de sua identidade. A orientação sexual pode ser heterossexual, homossexual, bissexual e assexual. As pessoas heterossexuais se atraem por indivíduos de um sexo diferente do seu, as homossexuais se atraem por indivíduos que são do mesmo sexo. Pessoas bissexuais podem se atrair por indivíduos do mesmo sexo ou de sexo diferente. Pessoas assexuais não sentem atração sexual por outra pessoa. A orientação sexual não está relacionada à identidade de gênero ou às características sexuais.

4.14 **Pessoas com Deficiência - PCD:** pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

4.15 **Preconceito:** opinião, ideia ou sentimento preconcebido sobre algo ou alguém sem exame crítico ou objetivo.

4.16 **Raça:** grupo definido socialmente devido a características físicas, tais como cor da pele, textura do cabelo, traços faciais.

4.17 **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.

5. PRINCÍPIOS

5.1 No exercício de suas atividades e atribuições, os conselheiros de administração, diretores, conselheiros fiscais, membros de comitês, empregados, contratados ou qualquer outro representante do Grupo CEMIG, devem sempre observar os seguintes princípios de valorização da diversidade:

5.1.1 **Empatia:** colocar-se no lugar de outra pessoa (de forma simbólica), de acordo com a visão que ela tem de si, permitindo compreender o que ela precisa e o que ela sente. Quando nos colocamos no lugar do outro, passamos a perceber os motivos de seu comportamento, o que nos permite agir nas mais diferentes situações com mais sabedoria.

5.1.2 **Equidade:** garantir a todos os indivíduos igualdade de tratamento, de oportunidades, de desenvolvimento e de condições para a concorrência com base na competência, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou ideologia política.

5.1.3 **Não Discriminação:** dar um tratamento igual a pessoas e situações iguais, sem manifestar ou promover distinção, exclusão ou preferência em decorrência de raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou ideologia política.

5.1.4 **Respeito:** respeitar as diferenças, comportamentos e crenças dos indivíduos. Atitude de tolerância e inclusão, de modo que as pessoas se sintam acolhidas e motivadas a participar, se integrar e se engajar.

5.1.5 **Valorização:** a Diversidade e a Inclusão devem ser reconhecidas e valorizadas por todos os que trabalham no Grupo CEMIG ou que atuem em seu nome.

6. DIRETRIZES

6.1 As ações de diversidade e inclusão promovidas pelo Grupo CEMIG devem estar alinhadas com esta Política e seus Princípios, com os valores da Companhia (Respeito à Vida, Integridade, Geração de Valor, Sustentabilidade e Responsabilidade Social, Comprometimento e Inovação), com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS da Organização das Nações Unidas – ONU e com as políticas públicas nacionais e internacionais relacionadas ao tema.

6.2 O Grupo CEMIG promoverá ações efetivas e contínuas que garantam o reconhecimento público do seu compromisso i) com a valorização da diversidade, explicitado nesta Política; e ii) de combater qualquer forma de discriminação com base em raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou ideologia política, explicitado no Código de Conduta Cemig.

6.3 Serão realizados diagnósticos periódicos, no mínimo a cada dois anos, sobre a equidade entre pessoas de gênero e raça, e Pessoas com Deficiência, no Grupo CEMIG, no qual serão verificadas questões como participação em cargos de liderança, equidade de acesso, remuneração, desenvolvimento, movimentação interna, ascensão funcional e permanência no emprego, bem como traçadas estratégias e definidas metas para eliminação de tratamentos desiguais, caso existentes.

6.4 Deverão ser garantidas às Pessoas com Deficiência condições físicas e equipamentos necessários ao pleno desenvolvimento de suas capacidades para o exercício das atividades laborais no Grupo CEMIG, e envidados esforços para a aquisição de ferramentas tecnológicas que favoreçam o seu desempenho e inclusão.

6.5 As peças publicitárias do Grupo CEMIG deverão refletir a diversidade existente no Grupo CEMIG e nos mercados em que atua.

6.6 O Grupo CEMIG deverá utilizar-se de sua influência e capilaridade para promover e fomentar os valores da Diversidade e Inclusão perante seus fornecedores, clientes e demais partes interessadas, sensibilizando-os sobre a importância da adoção de práticas de promoção à equidade e de diversidade em suas relações internas e externas.

7. OPERACIONALIZAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

7.1 A Diretoria Adjunta de Gestão de Pessoas e Serviços Corporativos em conjunto com a Diretoria Adjunta de Comunicação Empresarial e Sustentabilidade são responsáveis por promover e disseminar a cultura de diversidade na Companhia, com orçamento adequado para a realização de ações que garantam a efetividade das diretrizes contidas nesta Política.

7.2 As atitudes de discriminação, homofobia, assédio e racismo ocorridas nas dependências do Grupo CEMIG ou por algum de seus conselheiros de administração, diretores, conselheiros fiscais, membros de comitês estatutários, empregados ou prestadores de serviços, no exercício de suas respectivas funções, não serão toleradas, sujeitando-se o infrator às medidas civis, criminais, disciplinares e administrativas cabíveis.

7.3 A não adoção dessa Política implicará a responsabilização daqueles que por dever de ofício devem observá-la.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

*** Política aprovada pelo Conselho de Administração em 29/07/2022**