MIBGAS
MERCADO IBÉRICO DEL GAS

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Data: Novembro de 2024

ÍNDICE

1. OBJECTIVO 2
2. BASE CONCEPTUAL 3
2.1. Abordar a diversidade como uma estratégia empresarial 4
3. JUSTIFICAÇÃO 5
3.1. Relativamente à legislação em vigor 5
3.2. Relativamente aos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 6
4. POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO 7
4.1. Objectivo 7
4.2. Eixos de desenvolvimento y compromissos 7

1. OBJECTIVO

O novo paradigma segundo o qual os negócios se devem desenvolver, consequência das transformações sociais e dos desafios inerentes à chamada "quarta revolução industrial" (relacionada com a "modernização": actualização tecnológica, digitalização e globalização), tem vindo a demonstrar que o modelo empresarial tradicional – como mero transformador de recursos e/ou prestador de serviços – não só é insuficiente como, por outro lado, é prejudicial à sociedade e ao meio ambiente.

Neste sentido, a exploração laboral, a exclusão social ou a degradação ambiental, entre outras, são algumas das consequências negativas de uma actividade económica desenfreada. Tais consequências foram reforçadas pelos efeitos contraditórios da globalização, dando origem ao aparecimento de um sistema de forças que pressiona (por parte dos governos e da sociedade) e exige (por parte dos investidores e dos consumidores) uma mudança radical de abordagem na forma de agir das empresas. Em suma, que as empresas exerçam o seu poder – aquele que emana da sociedade – com responsabilidade.

Uma responsabilidade que implica aceitar que a actividade empresarial, tendo um carácter social, exige repensar (por parte dos órgãos que administram a empresa) a forma de entender a relação entre a empresa e a sociedade; e aceitar que a sua responsabilidade social não é apenas de índole económica e de respeito pela lei, mas que as suas decisões e estratégias devem ser sustentadas pela ética, de modo a alcançar, enquanto instituição social, um estatuto de cidadão corporativo.

E é precisamente este âmbito da nova responsabilidade social das empresas que exige (como imperativo ético-moral) às empresas do século XXI duas premissas: (1) que sejam um reflexo fiel da sociedade e (2) que aceitem o seu papel enquanto veículos de identificação, ponderação e contribuição na resolução dos grandes desafios da sociedade, como a desigualdade e a discriminação, a vulnerabilidade ou risco de exclusão, a pobreza e a exclusão social.

Na MIBGAS, tal como fizemos constar no nosso *plano de sustentabilidade* e no nosso *plano de acção de Responsabilidade Social Corporativa (RSC)*, somos conscientes do papel que a empresa pode e deve desempenhar para ajudar a eliminar estes desafios no nosso ambiente mais próximo e, por extensão, na sociedade.

Assim, através desta *política de diversidade e inclusão*, sublinhamos o nosso compromisso com o desejo de conhecer a fundo os mecanismos que evitam qualquer tipo de discriminação e de enviesamento inconsciente nas nossas decisões e estratégias, ampliando a relevância da diversidade e da inclusão à empresa no seu conjunto, de modo a integrá-las efectivamente na nossa cultura empresarial.

Como tal, o objectivo principal deste documento é definir as directrizes que regem a política de diversidade, equidade e inclusão (política De&I) do grupo MIBGAS, constituído pelas empresas MIBGAS S.A. e MIBGAS Derivatives S.A.

2. BASE CONCEPTUAL

Diversidade, equidade e inclusão (De&I[1]) são conceitos complementares, agora incorporados no âmbito da RSC, dada a sua presença na gestão empresarial dos recursos humanos.

A **diversidade é** um conceito que se aplica a um determinado grupo de pessoas, podendo referir-se à equipa de trabalhadores de uma organização, aos membros de uma comunidade, etc. Refere-se à diferença e à variedade, bem como à singularidade: cada pessoa é única. A diferença e a variedade podem estar na idade, no género, na religião, na formação, na língua, nas competências profissionais, nas capacidades físicas, etc.

Diversidade, então, refere-se a isso, a um conjunto de valores, traços, aptidões e competências que compõem um mapa de perfis profissionais variados e abertos, não estáticos, que se transformam à medida que se vão acumulando ou suprimindo aptidões, competências ou modos de encarar a vida.

Consequentemente, a diversidade deve ser entendida, cingindo-nos agora ao âmbito empresarial e, mais concretamente, à MIBGAS, como a compreensão, aceitação e valorização das diferenças entre as personas, incluindo, entre outras, as relativas à sua personalidade, origem, etnia, idade, sexo, orientação sexual, capacidades físicas, educação, *hobbies*, religião, estado civil, bem como à experiencia de trabalho e ao âmbito de especialização profissional.

Falamos de diversidade e de singularidade, somos todas pessoas únicas, diferentes; mas o que nos define e o que é inerente a cada uma e se repete em todas é a necessidade de igualdade, de **equidade**, que se manifesta no facto de que todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades quando se trata de alcançar o seu desenvolvimento pessoal e profissional, que não é outra coisa senão o seu caminho na procura da felicidade. Porém, equidade não é um sinónimo de igualitarismo, já que a primeira está desligada da conotação negativa que por vezes é dada ao termo igualdade. A equidade pressupõe que o objectivo da procura da felicidade é definido em função de cada pessoa.

Por conseguinte, quando falamos de equidade no âmbito de uma estratégia empresarial, entendê-la-emos como a adaptação do ambiente de trabalho (programas, produtos, ferramentas, etc.) às diferentes realidades pessoais, no sentido de oferecer um maior número de alternativas que se adaptem à singularidade de cada pessoa e lhe ofereçam as mesmas oportunidades no seu caminho de procura da felicidade.

O termo "inclusão" remete-nos ao sentido de pertença, ao respeito, à aceitação e abertura à diversidade. Quando as equipas são diversificadas, equitativas e inclusivas, estão abertas à heterogeneidade e à riqueza da diversidade. A inclusão considera a capacidade de gerir e integrar as diferenças individuais na equipa de trabalho, no grupo de que se faz parte. Este é o caminho para a competitividade através da inovação e da tomada de decisões correctas, justas e baseadas no respeito pela diversidade, como resposta à desigualdade, à vulnerabilidade e à exclusão social.

[1] Diversity, equity & inclusion.

A exclusão afecta cerca de 15 a 20 por cento da população nas sociedades avançadas, é estrutural e, na sua grande maioria, crónica. “Diversidade é contar pessoas; inclusão é que todas contem”.

2.1. Abordar a diversidade como uma estratégia empresarial

Existe um modelo de quatro níveis (Gardenswartz & Rowe), que classifica a diversidade com base em quatro dimensões, partindo da personalidade, passando pela dimensão interna, a externa e, finalmente, a dimensão organizacional ou corporativa. As dimensões interna e externa giram em torno da personalidade e, no âmbito laboral, estão interligadas pela dimensão organizacional ou corporativa. Em todas estas dimensões, é necessário trabalhar a diversidade (para além do foco na dimensão interna, como ocorre frequentemente), no sentido de explorar plenamente o seu potencial como instrumento de reforço da competitividade.

Personalidade. A personalidade é o que verdadeiramente nos torna únicos: define o nosso modelo de comportamento e a postura perante a vida. Cada pessoa é diferente, única, uma vez que os valores segundo os quais foi educada moldaram a sua forma de agir no âmbito das relações sociais: pessoais ou profissionais. Forma-se e constitui-se durante os primeiros anos de vida, sendo influenciada pelas outras três dimensões ao longo de todo o nosso percurso vital.

Dimensão interna. Refere-se aos factores mais visíveis na percepção que temos sobre as outras pessoas, sobre os quais nem a própria pessoa nem a direcção da empresa têm qualquer controlo – posto que estão enraizados em aspectos relacionados com o nascimento ou a pertença – e que nos levam (movidos por um viés inconsciente) a formar juízos de valor precipitados: raça, idade, etnia, orientação sexual, género, capacidades físicas e psicológicas, etc.[2]

Dimensão externa. Refere-se a factores mais quotidianos (absolutamente permeáveis) e, de algum modo, menos conflituosos do que os internos, mas que também nos diferenciam e que poderão, consequentemente, conduzir do mesmo modo a situações discriminação. São aspectos da nossa vida sobre os quais temos um maior controlo (podendo modificá-los com o tempo) e que determinam, em grande medida, as decisões profissionais e o estilo de trabalho que adoptamos. Marcam as preferências (de acordo com os nossos valores) quando se trata de construir o nosso círculo de amizades e de escolher as pessoas que queremos ter à nossa volta, assim como das prioridades relativas às nossas preferências profissionais. A esta dimensão pertencem factores como a educação, os *hobbies*, o estado civil, a religião, o lugar de residência, o estatuto socioeconómico, as competências e as experiências.

[2] É frequente pensar-se que, se na definição da política de diversidade da empresa forem contemplados exclusivamente os factores (incluídos nestas duas dimensões) nos quais existe um claro desequilíbrio na organização (diversidade de género, diversidade geracional, diversidade funcional, etc.), levando a cabo as correspondentes iniciativas de inclusão, o nível ideal de diversidade é então atingido.
No entanto, esta forma de pensar é incorrecta, posto que, ao não serem consideradas as outras dimensões do modelo (externa e corporativa ou organizacional), corre-se o risco de excluir da política de diversidade pessoas que também fazem parte dos nossos grupos de interesse, mas que não estão incluídas nos anteriores. É a chamada “dimensão armadilha”, na qual a maioria das políticas De&I acabam por ficar “encravadas”.

Esta dimensão da diversidade, quando incorporada na política De&I da empresa, traz uma maior riqueza à análise das situações, enriquecendo a sua ambição inovadora e aumentando, portanto, a sua capacidade competitiva.

Dimensão corporativa ou organizacional. Não se pode ignorar que os profissionais não são indivíduos isolados, mas sim que, no seu trabalho quotidiano, se relacionam com a organização através da interacção com outros membros, pondo em jogo aspectos como a categoria profissional, o cargo ocupado, a experiência, a antiguidade e o departamento onde desempenham as suas funções. Como tal, esta dimensão da diversidade refere-se ao comportamento dos indivíduos no seu ambiente profissional, de acordo com aspectos relacionais anteriormente referidos.

Para ser uma empresa verdadeiramente diversa, deverão ser combinados os quatro tipos de diversidade: (1) sendo contemplados na tomada de decisões e (2) procurando que os mesmos tenham representação em todos os grupos de interesse.

Deste modo, a política De&I da MIBGAS tem em conta não só a personalidade e a diversidade interna da sua equipa, como também assegura que em todas as iniciativas levadas a cabo no âmbito desta política não fica excluído nenhum grupo de interesse potencialmente diferente, de acordo com a sua diversidade externa e corporativa ou organizacional.

Assim, no intuito de procurar reforçar sistematicamente a nossa visão como **empresa diversa e inclusiva**, sempre que detectamos a falta de representação de um determinado perfil na nossa organização, implementamos medidas de inclusão, não só por compromisso social, mas também como vector de competitividade.

3. JUSTIFICAÇÃO

Desde 1948, data em que as Nações Unidas proclamaram a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os países (das Nações Unidas) estão comprometidos com o objectivo de que todas as pessoas – com base no reconhecimento e no respeito pela sua dignidade (dignidade que faz das pessoas um fim em si mesmas) – possam alcançar a liberdade e a plena igualdade. O Artigo 2.º da Declaração explicita-o do seguinte modo:

> *2.1. Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.*
>
> *2.2. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autónomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.*

3.1. Relativamente à legislação em vigor

Em Espanha, não existe uma norma de referência única sobre a diversidade e a igualdade, estando a regulamentação aplicável dispersa em vários pontos do mapa do BOE, ainda que os artigos 9.2, 10 e 14 da Constituição Espanhola (1978) institucionalizem a liberdade e a igualdade como direitos inalienáveis dos indivíduos.

Artigo 9.2.

Cabe aos poderes públicos promover as condições para que a liberdade e a igualdade do indivíduo e dos grupos em que se integra sejam reais e efectivas; remover os obstáculos que impeçam ou dificultem a sua plenitude e facilitar a participação de todos os cidadãos na vida política, económica, cultural e social"

Artigo 10.

1. *A dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito da lei e dos direitos dos outros são fundamento da ordem política e da paz social."*
2. *As normas relativas aos direitos fundamentais e às liberdades que a Constituição reconhece serão interpretadas em conformidade com a Declaração Universal de Direitos Humanos e com os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas matérias ratificados por Espanha.*

Artigo 14.

Os espanhóis são iguais perante a lei, sem que possa prevalecer qualquer discriminação em razão do nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.

De um modo mais concreto, no âmbito empresarial, existem três regulamentos que são também uma referência na elaboração de políticas de diversidade, equidade e inclusão em empresas responsáveis e sustentáveis. São eles:

- Lei Orgânica 3/2007, de 22 de Março, para a igualdade efectiva entre mulheres e homens.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Novembro, que aprova o Texto Consolidado da *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (LGD ou antiga LISMI).
- Lei 11/2018, de 28 de Dezembro, que altera o *Código de Comercio*, o texto consolidado da *Ley de Sociedades de Capital* aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de Julho, e a Lei 22/2015, de 20 de Julho, de *Auditoría de Cuentas*, no que diz respeito à informação não financeira e diversidade.

3.2. Relativamente aos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Para além de aceitar voluntariamente o objectivo de incorporar a diversidade na estrutura da nossa empresa, bem como de a ter em conta nas nossas actividades e de aproveitar os seus benefícios para reforçar a nossa reputação, dispor de uma política De&I contribui também para alcançar as metas dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Em concreto, a política De&I da MIBGAS estabelece-se como um meio que vincula a acção da empresa, sobretudo, com os seguintes ODS:

- ODS 1. Erradicar a pobreza.

- ODS 5. Igualdade de género.
- ODS 8. Trabalho digno e crescimento económico.
- ODS 10. Reduzir as desigualdades.

4. POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

4.1. Objectivo

Para que a diversidade seja efectivamente incorporada na nossa organização, consideramos essencial adoptar uma abordagem integral.

A política De&I da MIBGAS tem como objectivo institucionalizar um modelo laboral diverso e inclusivo, estimulando e reforçando a igualdade de acesso, de oportunidades e de desenvolvimento, bem como promover a sensibilização, a formação e a comunicação de uma cultura inclusiva entre todos os membros.

Para garantir a institucionalização do nosso modelo laboral (inclusivo e diverso), o Conselho de Administração assegura a implementação adequada da política De&I da empresa, cuja gestão é levada a cabo pelo Departamento de Gestão de Pessoas.

A MIBGAS está comprometida com o desenvolvimento de um ambiente laboral diverso no qual, através da mobilização do bem-estar e da promoção do talento, as pessoas que trabalham na empresa se sintam cómodas e possam ser elas próprias.

4.2. Eixos de desenvolvimento y compromissos

A concretização do objectivo final da nossa política De&I passa necessariamente por responder aos desafios de equidade e de justiça social em que esta política se baseia. Nesse sentido, foi criado um processo no âmbito de um sistema de gestão integral ou de melhoria contínua.

Gerar uma cultura inclusiva na empresa.

O objectivo é garantir a eficácia e a persistência da política De&I da MIBGAS, partindo do conhecimento da realidade da empresa. Assim, empenhamo-nos em desenvolver os valores corporativos necessários que nos permitam enfrentar os desafios internos (ética empresarial, homogeneidade das equipas e talento corporativo) e externos (desigualdade, discriminação, vulnerabilidade, pobreza e exclusão social); e integrar eficazmente a diversidade na empresa, através da formação e de uma liderança inclusiva, garantindo que todos os processos de recrutamento, avaliação e promoção se baseiam no mérito e sem qualquer indício de influência de outros factores como a idade, a orientação sexual, género, capacidades físicas e mentais, etc.

Reforçar sistematicamente a nossa cultura inclusiva.

Partindo do compromisso da alta administração em prol da diversidade e da inclusão, através das acções correspondentes (que serão implementadas do topo para a base), consideramos necessário gerir a diversidade de forma sistémica, promover a inclusão sociolaboral e fortalecer sistematicamente a nossa sensibilidade corporativa, tornando explícito o compromisso da empresa com a justiça social e estendendo-o também aos nossos grupos de interesse.

Comunicar de forma inclusiva.

Para que a inclusão se torne explícita e desponte com toda a sua intensidade, a comunicação exige a partilha transparente das estratégias e dos resultados alcançados nesta matéria, no sentido de a interligar e envolver com o objectivo de criar uma cultura verdadeiramente inclusiva na organização. A linguagem (oral e escrita) inclusiva será uma prioridade a cuidar e será promovida uma melhoria contínua de todos os processos, sendo necessária a participação de todas as pessoas que fazem parte da MIBGAS.

Do mesmo modo, será incentivada a comunicação e serão disponibilizados os canais de comunicação bidireccional existentes, de forma a oferecer um sistema de resposta eficaz e que todas as pessoas se sintam ouvidas.

Com esta política de De&I, a MIBGAS empenha-se nos seguintes **compromissos**:

- Face à uniformidade, procuramos criar equipas heterogéneas e competitivas.
- Face à desigualdade, as nossas iniciativas proporcionam equidade e igualdade.
- Face à discriminação, oferecemos uma cultura inclusiva.
- Face à vulnerabilidade, promovemos a integração e o empoderamento.
- E face à pobreza e à exclusão social, proporcionamos inclusão sociolaboral e compromisso com a justiça social e com uma informação clara, transparente e inclusiva.

Esta política de De&I foi aprovada a 14 de Novembro de 2024 pelos Conselhos de Administração da MIBGAS e da MIBGAS Derivatives.

Nota: Por opção pessoal, o tradutor não usa o Novo Acordo Ortográfico (AO 1990).