POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. ACTA DE APROBACIÓN

Política aprobada por el Consejo de Administración de Petrobras - ACTA CA 1.717, ítem 4, Pauta n° 100, del 21/09/2023.

2. ALCANCE

Se aplica al Sistema Petrobras, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto Social.

3. PRINCIPIOS

3.1 Petrobras respeta y valora la diversidad, la equidad y la inclusión en todas sus actividades y ambientes, como forma de fortalecer la cultura inclusiva, impactar positivamente al clima organizacional, el bienestar, la toma de decisión, la innovación, la productividad y la relación con los públicos de interés (stakeholders).

3.2 Nuestra planificación estratégica, proyectos, procesos y operaciones consideran la diversidad, la equidad y la inclusión como elementos fundamentales.

3.3 Petrobras no tolera ningún acto de violación a los derechos humanos, acoso y discriminación negativa debido a la cultura, raza, color de piel, origen étnico, origen o clase social, edad, religión, género, orientación sexual, apariencia personal, condición física, sensorial, intelectual, mental o psíquica, estado civil, opinión, convicción política, lugar de origen, identidad de género o cualquier otro factor de diferenciación individual.

3.4 Nuestras decisiones consideran, adicionalmente, la influencia de los sesgos inconscientes, mitigando el riesgo de escogencias, actitudes y juicios que perjudiquen el alcance de los objetivos de esta política.

3.5 Nuestra actuación considera los requisitos legales como el mínimo a realizar, buscando ir más allá del cumplimiento de la legislación y posicionándonos con el fin de que seamos reconocidos como referencia en diversidad, equidad e inclusión, nacional e internacionalmente.

4. DIRECTRICES

4.1 Establecer que la alta dirección y los demás liderazgos de la compañía sean los principales protagonistas y posean responsabilidad diferenciada con la efectividad de las acciones de diversidad, equidad e inclusión, ejerciendo un liderazgo inclusivo, con la finalidad de servir de ejemplo e inspiración de los comportamientos esperados,

manteniendo la continua evolución de las iniciativas como una de las prioridades de la compañía.

4.2 Determinar que la diversidad, equidad e inclusión sean pautas permanentes de la alta dirección, de modo que se establezca la gobernanza para el acompañamiento de la evolución de las acciones, metas, indicadores y resoluciones eficaces.

4.3 Establecer la gobernanza, mantener la estructura y destinar los recursos necesarios para la gestión de la diversidad, equidad e inclusión, de forma integrada entre las diversas áreas de la compañía.

4.4 Fomentar la creación de grupos de diversidad y de afinidad y facilitar sus condiciones de actuación.

4.5 Realizar y mantener actualizado un mapeo, monitoreo y análisis del perfil de diversidad de los(las) empleados(as) de la compañía.

4.6 Velar por el tratamiento de los datos relacionados con la diversidad, de forma compatible con la legislación, considerando la finalidad, necesidad, adecuación y seguridad.

4.7 Promocionar la no discriminación y la igualdad de oportunidades, inclusive con acciones positivas para grupos subrepresentados, considerando también sus interseccionalidades, con el fin de fomentar la equidad en las prácticas y procesos de la compañía, incluyendo en los de reclutamiento, retención, selección, sucesión, movilidad, performance, promoción, reconocimiento, recompensa, beneficios, entrenamiento, desarrollo, bajas y jubilación.

4.8 Promover la accesibilidad, en consonancia con la legislación vigente, con miras a garantizar la igualdad de condiciones en las relaciones laborales.

4.9 Considerar, en la atención integral a la salud en el trabajo, los Determinantes Sociales en Salud que impactan con mayor intensidad a las personas pertenecientes a grupos subrepresentados.

4.10 Considerar aspectos de diversidad, equidad e inclusión en las acciones de promoción del bienestar y del equilibrio entre la vida personal y profesional.

4.11 Establecer un proceso seguro y efectivo de combate a la discriminación y al acoso moral o sexual, abarcando, por lo menos: (i) disposición de canales seguros y accesibles para el registro de denuncias, por parte de cualquier persona; (ii) adopción de formas de acogida y medidas de protección de las víctimas contra cualquier tipo de retaliación; (iii) atención ágil, especializada e imparcial de las denuncias; (iv) empleo de consecuencias para los casos comprobados, incluyendo en posibles omisiones frente a dichos actos; (v) utilización de los datos generados como insumos para las acciones de prevención; y (vi) medidas de restauración del ambiente laboral.

4.12 Considerar la discriminación y el acoso en las actividades de Gestión de Riesgos de Petrobras.

4.13 Proporcionar un ambiente de confianza y de escucha activa, garantizando un contexto de seguridad psicológica cuando las personas tengan su identidad respetada, pudiendo expresar sus posibles vulnerabilidades, compartir sus ideas y exponer sus puntos de vista, sin barreras de estereotipos o creencias limitantes.

4.14 Desarrollar acciones continuas de educación y difusión de información, con el objetivo de capacitar, sensibilizar e involucrar a la fuerza laboral, proveedores y comunidades, en lo que respeta a la diversidad, importancia de la equidad y de las iniciativas de inclusión y la prevención de perjuicios, discriminación o acoso, garantizando las condiciones para que el público priorice la participación.

4.15 Adoptar una comunicación inclusiva, utilizando lenguaje y elementos visuales representativos de la diversidad humana y cultural, y libres de estereotipos y de marcadores discriminatorios.

4.16 Apoyar y colaborar con el poder público en la elaboración y perfeccionamiento de políticas públicas y legislación relacionadas a los aspectos tratados en esta política.

4.17 Monitorear continuamente el cumplimento de la legislación relacionada a la diversidad, equidad e inclusión, actuando para la mitigación del riesgo de infracciones relacionadas que puedan implicar en pérdidas a las personas y a la compañía.

4.18 Establecer metas e indicadores que contribuyan al alcance de los principios y directrices de esta política, a partir de estudios que identifiquen posibles brechas de diversidad, equidad e inclusión en todos los niveles jerárquicos y con la definición de un plan de acción para los casos en que hubiere un distanciamiento del objetivo establecido.

4.19 Dar transparencia a las acciones de diversidad, equidad e inclusión desarrolladas y a la evolución de las metas e indicadores establecidos.

4.20 Perfeccionar continuamente el conjunto de normas y procedimientos de la compañía, incluyendo su adecuación a la legislación y alineación a las mejores prácticas, nacionales e internacionales, de diversidad, equidad e inclusión aplicables a nuestros negocios.

4.21 Involucrar a proveedores y demás organizaciones con las cuales nos relacionamos, y a la sociedad de forma amplia, en cuanto a la adopción de iniciativas y comportamientos que busquen la promoción de la diversidad, equidad e inclusión.

4.22 Valorar a los proveedores que demuestren un efectivo compromiso con prácticas de diversidad, equidad e inclusión.

4.23 Apoyar proyectos que busquen la promoción de la diversidad, equidad e inclusión, particularmente, aquellos que tengan una conexión directa con nuestros negocios, aunque coordinados por otras organizaciones.

4.24 Siempre que sea aplicable, liderar o estructurar iniciativas y compromisos públicos voluntarios involucrando otras organizaciones, públicas o privadas, con el objetivo común de incentivar la adopción de prácticas de diversidad, equidad e inclusión.

4.25 Mantener el fácil acceso de la fuerza laboral a las normas, documentos, orientaciones e información relacionada con la pauta de diversidad, equidad e inclusión.

5. REFERENCIAS

1. Código de Conducta Ética (PL-0SPB-00018)

2. Política de Recursos Humanos (PL-0SPB-00004)

3. Política de Responsabilidad Social (PL-0SPB-00013)

4. Política de Seguridad, Medio Ambiente y Salud – SMS (PL-0SPB-00002)

5. Política de Compliance (PL-0SPB-00008)

6. Política de Nombramiento de Miembros de la Alta Dirección y del Consejo Fiscal (PL-0SPB00010)

7. Política de Gestión de Riesgos Empresariales (PL-0SPB-00007)

8. Política de Comunicación y Relación (PL-0SPB-00011)

9. Guía de Conducta Ética para Proveedores de Petrobras

10. Directrices de Derechos Humanos

11. Orientaciones Corporativas para la Accesibilidad en Petrobras

12. Constitución Federal de 1988: reconoce la igualdad de todos frente a la ley, sin distinción de ninguna naturaleza, garantizando la dignidad de la persona humana como uno de sus fundamentos.

13. Ley nº 7.716/1989 - Ley de Crímenes Raciales.

14. Ley nº 8.069/1990 – Estatuto del Niño y del Adolescente.

15. 15. Ley nº 9.029/1995 - Ley de Discriminación Laboral.

16. Ley nº 10.098/2000 - Normas generales y criterios básicos para la promoción de la accesibilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida, y para fiscalizar esa garantía de accesibilidad.

17. Ley nº 10.216/2001 - Determina sobre la protección y los derechos de las personas portadoras de trastornos mentales.

18. Ley nº 10.648/2003 - Ley de Acciones Afirmativas.

19. Ley nº 10.678/2003 - Ley de la Promoción de la Igualdad Racial.

20. Ley nº 10.741/2003 – Estatuto del Adulto Mayor.

21. Ley nº 11.340/2006 – Ley Maria da Penha.

22. Ley nº 12.288/2010 - Estatuto de la Igualdad Racial.

23. Ley nº 12.764/2012 – Política Nacional de Protección de los Derechos de las Personas con Trastorno del Espectro Autista.

24. Ley nº 13.146/2015 - Estatuto de la Persona con Discapacidad.

25. Ley nº 14.553/2013 - Procedimientos y criterios de recolección de información relativos a la distribución de los segmentos étnicos y raciales en el mercado laboral.

26. Decreto nº 9.508/2018 - Política Nacional de Promoción de la Igualdad Racial.

27. ADO 26 e MI 4733/STF – Equiparación de la homofobia y transfobia al crimen de racismo (Ley nº 7.716/1989).

28. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

29. Convención Internacional sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Racial.

30. Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra las Mujeres.

31. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

32. Convención sobre los Derechos del Niño.

33. Convención Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos.

34. Convención Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

35. Convención de la ONU sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de los Miembros de sus Familias.

6. DEFINICIONES

Accesibilidad: posibilidad y condición de alcance para el uso, con seguridad y autonomía, de espacios, mobiliarios, equipos urbanos, edificaciones, transportes, información y comunicación, inclusive de sus sistemas y tecnologías, así como de otros servicios e instalaciones abiertas al público, de uso público o privado de uso colectivo, tanto en el aérea urbana como en el área rural, por persona con discapacidad o con movilidad reducida.

Acciones Afirmativas: medidas proactivas para eliminar y remediar los efectos de la discriminación contra grupos subrepresentados y para garantizar la igualdad de oportunidades educativas y laborales.

Acoso Moral: conjunto de acciones u omisiones abusivas, que se caracteriza por gestos, palabras, actitudes o acciones ofensivas, explícitas o sutiles, descalificadoras, discriminadoras, humillantes y vergonzosas, reiteradas y prolongadas (habitualidad), resultantes de las relaciones laborales, que atenten contra la dignidad de la persona y

sean capaces de comprometer su carrera y/o causar daño a su integridad física y/o psíquica, además de otros derechos fundamentales, pudiendo llevar a la muerte y/o ocasionar el deterioro del ambiente laboral. Se deben considerar como indicadores: frecuencia - acciones que se repiten en un corto espacio de tiempo (aproximadamente un mes); y duración - conflicto ocurriendo hace aproximadamente seis meses o más.

Acoso Sexual: violencia que se caracteriza por la conducta de naturaleza sexual, manifestada físicamente, por palabras, gestos u otros medios, propuesta o impuesta a la persona en contra de su voluntad, causándole vergüenza y violando su libertad sexual. Puede ocurrir mediante chantaje, es decir, venir de un superior jerárquico o de alguien con ascendencia, en el cual haya la exigencia de una conducta sexual a cambio de beneficios o para evitar pérdidas en la relación laboral.

También puede ocurrir mediante intimidación (denominado de acoso sexual ambiental), en el cual no hay necesariamente jerarquía entre los involucrados. La dimensión de esta violencia se da por la existencia de provocaciones sexuales inoportunas, insistencia, impertinencia, hostilidad practicada individualmente o en grupo en el ambiente laboral.

Adaptación Razonable: adaptaciones, modificaciones y ajustes necesarios y adecuados que no ocasionen una carga desproporcional e indebida, cuando requeridos en cada caso, con el fin de garantizar que la persona con discapacidad pueda gozar o ejercer, en igualdad de condiciones y oportunidades con las demás personas, todos sus derechos y libertades fundamentales.

Bienestar: resultado dinámico de la interacción entre los aspectos referentes a la vida en su integralidad, a la gestión de los ambientes donde el trabajo es ejercido y hay relación entre las personas, con el fin de fomentar la salud integral, la calidad de vida, la seguridad psicológica, el respeto a la diversidad, la cooperación, la satisfacción, el aprendizaje, el reconocimiento, para tratar de contribuir a la sostenibilidad de las personas, del negocio y de la sociedad.

Clima Organizacional: conjunto de percepciones compartidas por los profesionales acerca de aspectos de la vida organizacional.

Creencia Limitante: son pensamientos enraizados que acaban por definir límites poco flexibles, tanto para nuestra autopercepción, como para la evaluación de otras personas y de las situaciones que vivenciamos.

Cultura Inclusiva: cultura que valora la diversidad, equidad e inclusión, por medio de la implementación y perfeccionamiento continuo de iniciativas que impacten los ambientes, procesos y comportamientos de una organización. Como resultado, se espera un ambiente en que las personas sean tratadas con respeto y con igualdad de oportunidades, generando sentimientos de valoración, pertenencia, acogida y seguridad psicológica.

Derechos Humanos: derechos básicos constitutivos de cada ser humano y, por lo tanto, se aplican a todas las personas, independientemente de su situación de vida. Esos derechos fundamentales están previstos en la Carta Internacional de Derechos

Humanos y en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, y no pueden ser considerados selectivamente o ignorados y no deben ser vulnerados por los Estados, empresas o instituciones.

Determinantes Sociales en Salud: conjunto de sucesos, hechos, situaciones y comportamientos de la vida económica, social, ambiental, política, cultural y subjetiva, que impactan de forma diferente, y muchas veces injusta, a la salud de personas, grupos sociales y comunidades y sus posibilidades de acceso a la protección y al cuidado a la vida.

Discriminación Positiva: se refiere al tratamiento diferenciado de personas y grupos subrepresentados, con la intención de compensar desventajas, eliminar o mitigar las desigualdades de oportunidad y efectivar derechos.

Discriminación: involucra cualquier distinción, exclusión o preferencia en función de la raza, color, sexo, edad, estado civil, apariencia, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otra razón que se base en perjuicio y que tenga por efecto acentuar la desigualdad y el tratamiento desventajoso. El uso de este término está usualmente asociado al concepto de discriminación negativa.

Diversidad: pluralidad de formas de ser y estar en el mundo, manifestada a través de características físicas y culturales, tales como raza, color de la piel, género, orientación sexual, condición física, mental, sensorial, intelectual y psíquica, religión, clase, nacionalidad, edad, entre otras. Dichas características contemplan múltiples composiciones y generan diversas posibilidades de interacciones, definiendo así las identidades.

Equidad: sistema de prácticas que reconoce las desigualdades existentes entre los individuos, de manera a garantizar el tratamiento desigual a los desiguales en la búsqueda de la igualdad de oportunidades, incluyendo la necesidad de fortalecer y potencializar determinados grupos e individuos. Se deben considerar características tales como raza, color de piel, origen étnico, nacionalidad, posición social, edad, religión, género, orientación sexual, apariencia personal, condición física, mental, sensorial, intelectual o psíquica, estado civil, opinión, convicción política, identidad de género o cualquier otro factor de diferenciación individual.

Escucha Activa: es un acto intencional de atención plena que mantiene un espacio emocionalmente acogedor y libre de juicios. Es la capacidad de estar completamente presente en el encuentro con el hablante, demostrando interés genuino por su historia y garantizando su espacio para hablar.

Grupo de Afinidad: agrupamiento de personas que poseen características en común en este colectivo. Los grupos de afinidades, que conectan personas y colaboran en la promoción del sentimiento de pertenencia e identificación, pueden enfocarse en el

género, raza, generación, LGBTQIA+, discapacidad, entre otras características compartidas.

Grupo de Diversidad: foro plural con el objetivo de promover acciones de diversidad, equidad e inclusión en su área de alcance.

Grupos Subrepresentados: conjunto de personas que vivencian situaciones de desventaja en el acceso a derechos, así como una reducida participación o exclusión en espacios de poder en virtud de marcadores identitarios de raza/etnia, género, clase social, orientación sexual, condición física, intelectual, mental, sensorial, entre otros.

Inclusión: acto de acoger, respetar y permitir la plena expresión de las identidades, valorando/reconociendo los grupos subrepresentados y permitiendo la plena participación en todo el proceso educativo, laboral, político, de ocio, decisorio y de actividades comunitarias y domésticas.

Liderazgo Inclusivo: liderazgo que actúa continuamente para la efectividad de las acciones de diversidad, equidad e inclusión, estando atento a sus vieses inconscientes, demostrando disponibilidad, posicionándose frente a cualquier acto de discriminación o acoso y proporcionando un ambiente en que las personas sean tratadas con respeto y con igualdad de oportunidades. Su actuación contribuye para generar sentimientos de valoración, pertenencia, acogida y seguridad psicológica.

Perjuicio: actitud fuertemente enraizada en creencias y comportamientos que consideran diferencias como debilidades.

Públicos de Interés o Parte Interesada: grupos de individuos y/u organizaciones con cuestiones y/o necesidades comunes de carácter social, político, económico, ambiental o cultural, que establecen o pueden establecer relaciones con Petrobras y son capaces de influenciar – o ser influenciados por – actividades, negocios y/o la reputación de la compañía. Nuestros públicos de interés se clasifican en: público interno, poder público, inversionistas, aliados de negocio, proveedores, clientes, consumidores, competidores, entidades de clase, organizaciones de la sociedad civil, comunidades en el área de alcance, comunidad científica y de innovación, los medios.

Representatividad: es la materialización de la posibilidad de ocupación de espacios de visibilidad social y de poder por personas pertenecientes a los grupos subrepresentados. Se trata de la representación en un sentido amplio que comporta las dimensiones cuantitativas (presencia numérica de representantes de los segmentos vulnerables) y cualitativa (compromisos éticos, morales y políticos asumidos con la colectividad representada).

Seguridad Psicológica: creencia de que el ambiente laboral es seguro para tomar riesgos interpersonales, es decir, hay un clima en que las personas se sienten cómodas para expresarse y ser ellas mismas, compartir sus preocupaciones y errores sin temor a la vergüenza o represalia.

Sesgos Inconscientes: asociaciones automáticas sobre determinados grupos de personas, procesadas espontáneamente por el cerebro, permeadas por estereotipos y perjuicios, relacionados a memorias antiguas y experiencias personales que resultan en suposiciones, juicios y actitudes en relación con personas, lo que puede causar discriminaciones y segregaciones en el cotidiano de la organización.

Tecnología Asistencial: productos, equipos, dispositivos, recursos, metodologías, estrategias, prácticas y servicios que tiene el objetivo de promover la funcionalidad, relacionada a la actividad y participación de la persona con discapacidad o con movilidad reducida, buscando su autonomía, independencia, calidad de vida e inclusión social