

Política de Diversidade e Inclusão (D&I)

I. INTRODUÇÃO

A PRESENTE POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO (“POLÍTICA”) TEM COMO PROPÓSITO DEMONSTRAR QUE A INCLUSÃO, ENQUANTO PROTEÇÃO DA DIVERSIDADE, FAZ PARTE DA ESSÊNCIA, DA HISTÓRIA E DA CULTURA DA TAP.

A DIVERSIDADE E INCLUSÃO (D&I) É UM TEMA FUNDAMENTAL PARA O NOSSO GRUPO, COM PRIORIDADES CLARAMENTE DEFINIDAS QUE PROMOVEM O RECONHECIMENTO DA TAP COMO UMA EMPRESA INCLUSIVA E DIFERENCIADORA NESSA MATÉRIA.

As grandes prioridades e compromisso da organização passam pela:

- **Igualdade de Género:** garantindo o justo equilíbrio entre homens e mulheres a todos os níveis, e a inclusão de todos os tipos de orientação sexual;
- **Idade:** garantindo a coexistência de diferentes gerações, promovendo e reconhecendo o conhecimento e competências únicas de cada geração;
- **Cultura:** garantindo a inclusão de diferentes culturas, religiões, crenças, competências e formas de pensar no Grupo TAP, para ir ao encontro das necessidades das nossas pessoas e dos nossos clientes;
- **Incapacidade** garantindo a integração e mobilidade de colaboradores incapacitados removendo as barreiras físicas e mentais internamente.

QUEREMOS INCORPORAR A DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA NOSSA AGENDA ESTRATÉGICA DE NEGÓCIO, PROMOVER A LIDERANÇA COMO AGENTE DE MUDANÇA E ENVOLVER AS NOSSAS PESSOAS NESTE PROPÓSITO.

A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO FAZEM PARTE DA VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DO UNIVERSO TAP SENDO QUE ATRAVÉS DO TRABALHO EM EQUIPA, DO PROFISSIONALISMO, DO RESPEITO E INCLUSÃO, É CRIADO UM AMBIENTE ONDE OS TRABALHADORES PODEM ATINGIR OS SEUS OBJETIVOS E ASSEGURAR A SATISFAÇÃO DOS NOSSOS CLIENTES.



II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO


- 2.1.** AS EMPRESAS DO UNIVERSO TAP CONSIDERAM ESSENCIAL QUE ESTA POLÍTICA SEJA CONCRETIZADA EM TODAS AS ÁREAS DA SUA ATUAÇÃO E EM RELAÇÃO A TODOS OS QUE COM QUE ESTAS SE RELACIONAM, INDEPENDENTEMENTE DO VÍNCULO JURÍDICO FORMALIZADO.
- 2.2.** A POLÍTICA TEM APLICAÇÃO ÀS SEGUINTE EMPRESAS DO UNIVERSO TAP:
- TAP – Transportes Aéreos Portugueses, SGPS, S.A.
 - Transportes Aéreos Portugueses, S.A.
 - Portugália – Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S.A.
 - TAPGER – Sociedade de Gestão e Serviços, S.A.
 - UCS – Cuidados Integrados de Saúde, S.A.
 - TAP Logistics Solutions, S.A.
 - Cateringpor – Catering de Portugal, S.A.

III. COMPROMISSO DA ORGANIZAÇÃO

É FUNDAMENTAL QUE O PROGRESSO DAS SOCIEDADES ESTEJA ASSENTE NA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, GARANTINDO UM DESENVOLVIMENTO SOCIAL PLENO, JUSTO E INTEGRADO.

NESTE CONTEXTO, AS EMPRESAS DO UNIVERSO TAP ASSUMEM UMA VISÃO ABRANGENTE E PLURAL, PRIORIZANDO E VALORIZANDO UMA CULTURA DE DIVERSIDADE, MULTICULTURAL, TRANSGERACIONAL E QUE, SALVO NO QUE RESPEITA A MEDIDAS IMPERATIVAS DECORRENTES DO ENQUADRAMENTO LEGAL, REPUDIA QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO, DIRETA OU INDIRETA, COM FUNDAMENTO EM ASCENDÊNCIA, IDADE, SEXO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE DE GÉNERO, ESTADO CIVIL, SITUAÇÃO FAMILIAR, SITUAÇÃO ECONÓMICA, INSTRUÇÃO, ORIGEM OU CONDIÇÃO SOCIAL, PATRIMÓNIO GENÉTICO, CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA, DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA, NACIONALIDADE, ORIGEM ÉTNICA OU RAÇA, TERRITÓRIO DE ORIGEM, LÍNGUA, RELIGIÃO, CONVICÇÕES POLÍTICAS OU IDEOLÓGICAS E FILIAÇÃO SINDICAL.

A NECESSIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO (“POLÍTICA”), QUE CONCRETIZE OBJETIVOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, PROMOVA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, INVESTINDO NA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL, EM CONCORDÂNCIA COM PRINCÍPIOS DE LEGALIDADE E ÉTICA EMPRESARIAL, IMPÕE-SE, PRIMARIAMENTE, POR FORÇA NA NATUREZA PÚBLICA DAS EMPRESAS QUE INTEGRAM O UNIVERSO TAP, DE ACORDO COM O PREVISTO NOS ARTIGOS 49.º E 50.º DO DECRETO-LEI N.º 133/2013, DE 3 DE OUTUBRO, NA SUA REDAÇÃO ATUAL. ACRESCE QUE A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS E



COMPROMISSOS A ASSUMIR PELAS EMPRESAS DO UNIVERSO TAP, NO ÂMBITO DA PRESENTE POLÍTICA, ASSEGURA O CUMPRIMENTO DAS NORMAS E LEGISLAÇÃO APLICÁVEIS EM MATÉRIA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTO PROFISSIONAL, IMPOSTAS POR INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS, EUROPEUS E NACIONAIS.

A PROMOÇÃO DA IGUALDADE TRADUZ AINDA UMA DAS TAREFAS FUNDAMENTAIS DO ESTADO E ENCONTRA CONSAGRAÇÃO EXPRESSA NO ARTIGO 13.º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA (“CRP”). O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ASSUME ESPECIAL RELEVÂNCIA NO CONTEXTO PROFISSIONAL, TENDO AINDA EM CONTA O DISPOSTO NO ARTIGO 58.º DA CRP, COM CONCRETIZAÇÃO NO DISPOSTO NOS ARTIGOS 23.º E SEGUINTE DO CÓDIGO DO TRABALHO.

IMPORTA DAR IGUALMENTE OBSERVÂNCIA AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS QUE ASSEGURAM A IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE MULHERES E HOMENS, EM ESPECIAL, EM MATÉRIA DE PARIDADE REMUNERATÓRIA, EM CUMPRIMENTO DO DISPOSTO NA LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO. TENDO EM CONTA QUE AS EMPRESAS DO UNIVERSO TAP PERTENCEM AO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL, É AINDA IMPERIOSO ASSEGURAR A REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, DE ACORDO COM O PREVISTO NA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO.

A GARANTIA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO DEVE TER AINDA EM ATENÇÃO A EXISTÊNCIA DE TRABALHADORES/AS ESPECIALMENTE VULNERÁVEIS, COMO TRABALHADORES/AS COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA, COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA, E QUE SÃO DESTINATÁRIOS DE ESPECIAL TUTELA, EM CONFORMIDADE COM O INDICADO DOS ARTIGOS 84.º A 88.º DO CÓDIGO DO TRABALHO.


A ELABORAÇÃO DA PRESENTE POLÍTICA ASSENTA NA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 PORTUGAL + IGUAL (APROVADA PELA RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 61/2018, DE 21 DE MAIO), ASSUMINDO-SE QUE A PROMOÇÃO DA IGUALDADE, DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E DA INCLUSÃO CONSUBSTANCIA CONDIÇÃO ESSENCIAL A UM DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS.

IV. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

a) PRINCÍPIOS GERAIS

A presente Política funda-se nos seguintes princípios gerais, que constam do Código de Ética e Boa Conduta Empresarial:

- Cumprimento da legislação internacional, europeia e nacional aplicável em matéria de igualdade e diversidade;
- Igualdade de oportunidades, não discriminação e promoção da inclusão;

- 
- Rigor, responsabilidade individual, promoção da integridade e do trabalho em equipa, nomeadamente através do favorecimento da diversidade;
 - Correção, urbanidade, afabilidade e brio profissional nas Relações com clientes e fornecedores, bem como respeito pelos respetivos direitos e diferentes sensibilidades;
 - Reconhecimento, junto da comunidade internacional, que os direitos humanos são fundamentais e universais, baseados em Convenções, Tratados e iniciativas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a Organização Internacional do Trabalho e a Global Compact.

b) OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

As empresas do Universo TAP promovem, em todas as suas relações internas, perante a sociedade e *stakeholders*, enquanto manifestação do **compromisso assumido, em matéria de diversidade e inclusão**.

- O desenvolvimento de uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e na valorização do talento, da diferença e do mérito individual, criando condições para a sua efetiva implementação;
- O reconhecimento das diferenças como forma de fortalecimento do potencial humano e de valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia;
- A adoção de medidas de sensibilização interna e junto da comunidade;
- A proibição de quaisquer formas de discriminação ou assédio, em estrita observância do consignado na CRP e na lei;
- A promoção do respeito pela igualdade de oportunidades a respeito de todos/as os/as trabalhadores/as ou potenciais trabalhadores/as. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais devem ser orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado vedado em função dos fatores acima identificados;
- A garantia da igualdade de condições de trabalho, nomeadamente mediante a adaptação dos locais de trabalho e espaços comuns a profissionais com dificuldades de mobilidade;
- A garantia de maior diversidade nos diferentes níveis de governação, promovendo uma representação paritária de ambos os sexos;
- O fomento das melhores práticas e capacitação dos stakeholders em matéria de diversidade e inclusão;
- A implementação e monitorização de planos estratégicos nesta matéria;
- A formação profissional em matéria de igualdade e não discriminação;

- O desenvolvimento de um mecanismo interno de supervisão e de acompanhamento de qualquer situação potencialmente discriminatória;
- A revisão de políticas e documentos estratégicos da empresa e a adoção global da linguagem inclusiva;
- A atualização permanente desta Política, de modo a garantir a sua compatibilidade com as atualizações legislativas que venham a ser realizadas.

V. RESPONSABILIDADE

5.1. Constitui responsabilidade de todos os Colaboradores das empresas do universo TAP garantir o cumprimento desta Política.

5.2. Situações de carácter ofensivo ou que impliquem discriminação vedada, em função de quaisquer fatores acima indicados, constitui infração do estabelecido nesta Política.

5.3. A inobservância do disposto na presente Política é sancionável, no plano laboral, civil e penal, nos termos legalmente aplicáveis.

5.4. É da responsabilidade da área de Cultura e Pessoas a promoção de atividades e acompanhamento das prioridades do Plano de Diversidade & Inclusão através da mediação dos principais indicadores de gestão tais como:

- Distribuição da Organização por Género e respetiva distribuição por níveis funcionais;
- Distribuição por Idade e por Senioridade;
- Distribuição por Geração e por Género;
- Evolução das várias Nacionalidades;
- Evolução da população com incapacidade física e mental.
- Outros relevantes para o cumprimento da “Política”.

VI. APROVAÇÃO, PUBLICITAÇÃO E VIGÊNCIA

6.1. A presente Política foi aprovada pela Comissão Executiva em 15 de dezembro de 2021, entrando em vigor nessa mesma data, sendo disponibilizada aos titulares dos

órgãos sociais e publicada na Intranet para tomada de conhecimento de todos os demais colaboradores das empresas do universo TAP.

- 6.2.** Em caso de contradição entre o disposto na presente Política e o disposto noutras regras internas do Grupo TAP, anteriores à data de entrada em vigor desta Política, prevalecerão as presentes disposições.

