

IQUEGO

Indústria Química do Estado de Goiás S/A

POLÍTICA DE IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

Documento Institucional aprovado nos termos do art. 8º, X, da Lei Federal nº 13.303/2016, incluído pela Lei Federal nº 15.177/2025

Exercício de Referência 2026 (1º Semestre)	Data-base dos Dados Junho/2026
CNPJ 01.274.240/0001-47	Total de Empregados 247 vínculos ativos

IQUEGO — 2026

SUMÁRIO

1.	Apresentação	3
2.	Base Legal e Normativa	3
3.	Âmbito de Aplicação	4
4.	Princípios e Diretrizes	4
5.	Indicadores de Igualdade — Exercício 2026	5
5.1	Composição do Quadro de Pessoal por Sexo	5
5.2	Distribuição por Faixa de Remuneração	6
5.3	Diferença Salarial — Razão M/H	7
5.4	Mulheres em Posições de Alta Remuneração	7
6.	Equidade Remuneratória e Critérios Objetivos	8
7.	Ações Afirmativas e Iniciativas de Inclusão	8
8.	Prevenção ao Assédio e à Discriminação	9
9.	Governança, Transparência e Prestação de Contas	9
10.	Responsabilidades	10
11.	Vigência e Revisão	10
12.	Disposições Finais	10

1. APRESENTAÇÃO

A **Indústria Química do Estado de Goiás S/A — IQUEGO** é uma empresa pública estadual, integrante da administração indireta do Estado de Goiás, com personalidade jurídica de direito privado e natureza de sociedade de economia mista. Como empresa estatal, a IQUEGO pauta sua atuação pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e responsabilidade social.

A presente **Política de Igualdade entre Homens e Mulheres** foi elaborada em cumprimento ao **inciso X do art. 8º da Lei Federal nº 13.303/2016**, incluído pela **Lei Federal nº 15.177/2025**, que impõe às empresas estatais a obrigação de divulgar anualmente, com periodicidade mínima anual, política específica contendo, entre outras informações: a proporção de mulheres por níveis hierárquicos, a participação feminina na administração, o demonstrativo de remunerações por sexo e a evolução comparativa desses indicadores.

Esta Política não se restringe ao registro pontual de dados funcionais. Constitui **diretriz institucional permanente** voltada à promoção da igualdade de oportunidades, à valorização profissional sem distinção de gênero, à prevenção de toda forma de discriminação e ao fortalecimento da participação feminina nos espaços de liderança, administração e governança da empresa.

Registra-se que a IQUEGO emprega **mais de 100 trabalhadores**, o que a sujeita às obrigações previstas na **Lei Federal nº 14.611/2023** Lei de Igualdade Salarial e ao Decreto Federal nº 11.795/2023, incluindo a elaboração e publicação do **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios** junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. As informações constantes desta Política são compatibilizadas com os dados produzidos para atendimento dessa obrigação legal.

2. BASE LEGAL E NORMATIVA

Esta Política tem fundamento no seguinte arcabouço jurídico:

Diploma Legal / Normativo	Conteúdo Relevante
Constituição Federal de 1988	Art. 5º, I; art. 7º, XXX; art. 37, caput igualdade, vedação à discriminação salarial e princípio da impessoalidade.
Lei Federal nº 13.303/2016 (Lei das Estatais)	Art. 8º, X, incluído pela Lei nº 15.177/2025 obrigatoriedade de divulgação anual da Política de Igualdade por empresas estatais.
Lei Federal nº 14.611/2023 (Igualdade Salarial)	Isonomia remuneratória entre mulheres e homens; obrigação de relatório semestral de transparência salarial para empresas com 100+ empregados.
Decreto Federal nº 11.795/2023	Regulamenta a Lei nº 14.611/2023; define critérios do Relatório de Transparência Salarial e medidas de promoção da igualdade.
Consolidação das Leis do Trabalho — CLT	Art. 461 equivalência salarial entre cargos de igual valor.
Lei Estadual nº 13.910/2001 (Goiás)	Diretrizes de política de pessoal da administração pública estadual, com vistas à isonomia e valorização do servidor.
Convenção nº 100 da OIT (1951)	Igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, ratificada pelo Brasil.
Convenção nº 111 da OIT (1960)	Discriminação em matéria de emprego e profissão vedação expressa.
Resolução CNJ nº 254/2018 e diretrizes ESG	Boas práticas de governança, diversidade e inclusão aplicáveis a empresas e entidades públicas.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a:

- todos os empregados e empregadas integrantes do quadro de pessoal da IQUEGO, independentemente do tipo de vínculo (efetivo/concursado, contrato temporário ou demais vínculos);
- membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva e demais órgãos de governança e administração;
- prestadores de serviços e parceiros comerciais, no que couber, especialmente no que tange à vedação de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho da IQUEGO.

As disposições desta Política são de observância obrigatória por toda a organização e devem ser incorporadas aos instrumentos normativos internos, incluindo o **Código de Conduta e Integridade**, regulamentos internos, contratos de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

4. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

4.1 Princípios Orientadores

A Política de Igualdade da IQUEGO é orientada pelos seguintes princípios:

- Dignidade da pessoa humana e respeito irrestrito aos direitos fundamentais;
- Igualdade formal e material entre homens e mulheres;
- Não discriminação por razão de sexo, gênero, cor, raça, orientação sexual, estado civil, maternidade, paternidade ou responsabilidade familiar;
- Transparência nas relações de trabalho e nos critérios de remuneração e progressão;
- Responsabilidade social corporativa e compromisso com as metas de desenvolvimento sustentável (ODS 5 e ODS 8 da ONU).

4.2 Diretrizes Permanentes

As diretrizes abaixo estabelecem compromissos permanentes da IQUEGO, independentemente dos indicadores de cada exercício:

Art.	Diretriz	Descrição
I	Igualdade de oportunidades	Garantir processos de recrutamento, seleção e promoção fundada em critérios objetivos, sem distinção de sexo, cor, raça ou orientação sexual.
II	Equidade remuneratória	Manter remuneração isonômica entre empregados de cargos ou funções equivalentes, fundamentada no Plano de Cargos, Salários e Carreiras.
III	Representatividade feminina na liderança	Ampliar progressivamente a participação de mulheres nos cargos de direção, gerência e administração.
IV	Prevenção ao assédio e à discriminação	Implementar canais de denúncia, procedimentos de apuração e medidas educativas para combater qualquer forma de discriminação ou assédio.
V	Apoio à maternidade e paternidade	Assegurar condições que permitam o equilíbrio entre vida profissional e responsabilidades familiares, sem prejuízo da trajetória de carreira.
VI	Capacitação e desenvolvimento profissional	Disponibilizar, de forma equitativa, programas de treinamento, qualificação e desenvolvimento para todos os empregados, independentemente do sexo.
VII	Transparência e prestação de contas	Divulgar anualmente os indicadores de igualdade, conforme exige o art. 8º, X, da Lei nº 13.303/2016, compatibilizando os dados com o Relatório de Transparência Salarial (Lei nº 14.611/2023).
VIII	Diversidade e inclusão	Promover ambiente de trabalho plural, respeitoso e livre de preconceitos, valorizar a diversidade como ativo estratégico da empresa.

5. INDICADORES DE IGUALDADE — EXERCÍCIO 2026

Os dados apresentados a seguir foram apurados com base nas informações constantes da folha de pagamento interna da IQUEGO, tendo como data-base **junho de 2026**, e referem-se ao acompanhamento dos indicadores de igualdade, diversidade, equidade e inclusão relativos ao **1º semestre do exercício de 2026**.

Os indicadores foram estruturados de forma consolidada, sem qualquer identificação nominal dos empregados, em conformidade com as orientações da **Controladoria-Geral do Estado de Goiás (CGE-GO)** e em observância aos princípios e requisitos estabelecidos pela **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD (Lei Federal nº 13.709/2018)**, assegurando a proteção das informações pessoais e a utilização dos dados exclusivamente para fins institucionais de análise, monitoramento e aprimoramento das políticas corporativas.

As informações constantes no **ANEXO 1** representam o marco inicial de acompanhamento dos indicadores de igualdade da Companhia e servirão como base comparativa para avaliações periódicas de evolução, permitindo identificar avanços, oportunidades de melhoria e eventuais necessidades de implementação de ações corretivas ou de fortalecimento das políticas institucionais de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI).

A IQUEGO estabelecerá rotina de acompanhamento anual desses indicadores, com atualização sistemática dos dados, análise comparativa dos resultados e avaliação da efetividade das medidas adotadas, assegurando o monitoramento contínuo das práticas de promoção da igualdade, valorização das pessoas e fortalecimento da cultura organizacional inclusiva, em alinhamento aos princípios de governança corporativa, transparência e responsabilidade social previstos na **Lei Federal nº 13.303/2016**.

***Nota metodológica:** os indicadores foram calculados sobre os 238 vínculos com remuneração no período (de um total de 247 vínculos). Os 9 vínculos suspensos e sem remuneração foram excluídos das razões salariais. Na ausência de classificação por CBO/grupo ocupacional na base de dados, as faixas de remuneração foram adotadas como referência de níveis de senioridade e posições de administração, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego.*

5.1 Composição do Quadro de Pessoal por Sexo e Tipo de Vínculo

A IQUEGO contava, em junho/2026, com **247 vínculos ativos**, distribuídos entre **123 mulheres (49,8%)** e **124 homens (50,2%)**, configurando um quadro de pessoal com **equilíbrio numérico entre os sexos**. Trata-se de indicador relevante que demonstra a diversidade de gênero já incorporada à força de trabalho da empresa.

Tipo de Vínculo	Total	Mulheres	% Mulheres	Homens	Obs.
Efetivo (Concursado)	202	102	50,5%	100	
Contrato	35	15	42,9%	20	
Suspensão	7	4	57,1%	3	
Outros Vínculos	3	2	66,7%	1	
TOTAL GERAL	247	123	49,8%	124	

Destaca-se que, nos vínculos do tipo **efetivo/concursado** que correspondem à maior parte do quadro (202 vínculos), as mulheres representam **50,5%** dos empregados, o que evidencia paridade de acesso à carreira pública da empresa mediante processo seletivo objetivo.

5.2 Distribuição por Faixa de Remuneração

A tabela abaixo apresenta a distribuição de mulheres e homens por faixas de remuneração, que, na ausência de classificação CBO na base de dados, funcionam como indicadores de níveis de senioridade e responsabilidade. Observa-se que, nas faixas superiores, a representação feminina é **igual ou superior à masculina**, o que constitui indicador positivo de inserção das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados.

Faixa de Remuneração	Total Vínculos	Mulheres	% Mulheres	Homens	% Homens
Até R\$ 2.000,00	72	39	54,2%	33	45,8%
R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00	62	29	46,8%	33	53,2%
R\$ 3.000,01 a R\$ 5.000,00	48	17	35,4%	31	64,6%
R\$ 5.000,01 a R\$ 8.000,00	39	21	53,8%	18	46,2%
Acima de R\$ 8.000,00	17	11	64,7%	6	35,3%
TOTAL GERAL (vínculos ativos com remuneração)	238	117	49,2%	121	50,8%

Leitura dos dados: nas faixas de até R\$ 2.000,00 e de R\$ 5.000,01 a R\$ 8.000,00, as mulheres são maioria. Na faixa de maior remuneração (acima de R\$ 8.000,00), as mulheres representam **64,7%** dos vínculos indicadores que aponta para uma significativa presença feminina nas posições de maior responsabilidade e remuneração da IQUEGO.

5.3 Diferença Salarial — Razão M/H

A razão M/H representa, em termos percentuais, quanto o indicador das mulheres equivale ao indicador dos homens. Valores acima de 100% indicam vantagem favorável às mulheres.

Indicador	Razão M/H	Interpretação
Salário Contratual Mediano	95,1%	Próxima à paridade
Remuneração Mensal Média	110,7%	Favorável às mulheres

O **salário contratual mediano das mulheres corresponde a 95,1%** do mediano dos homens, evidenciando que, apesar da quase paridade, existe uma diferença de 4,9 pontos percentuais que deve ser monitorada e avaliada. Por outro lado, a **remuneração mensal média das mulheres equivale a 110,7%** da dos homens, ou seja, em média as mulheres recebem mais do que os homens, o que pode ser explicado pela maior concentração feminina em faixas remuneratórias mais elevadas, como demonstrado na seção 5.2.

Registra-se que, para os empregados efetivos e concursados, a remuneração decorre de **Plano de Cargos, Salários e Carreiras** com critérios objetivos de progressão (tempo de serviço e qualificação), tabela salarial única por cargo e transparência das faixas salariais por função, sem qualquer distinção por sexo.

5.4 Mulheres em Posições de Alta Remuneração e Administração

64,7% dos vínculos com remuneração acima de R\$ 8.000,00 são de mulheres, o equivalente a **11 entre os 17 maiores salários** da empresa. Quando ampliado para o grupo das 25 maiores remunerações, **13 são de mulheres**. Esses dados evidenciam a presença feminina expressiva nas posições de direção e administração da IQUEGO, conforme informações do Relatório de Transparência Salarial 1º Semestre/2026.

6. EQUIDADE REMUNERATÓRIA E CRITÉRIOS OBJETIVOS

A IQUEGO adota, como instrumento fundamental de equidade salarial, o **Plano de Cargos, Salários e Carreiras — PCSC**, que disciplina a remuneração de todos os empregados efetivos e concursados mediante tabela salarial única por cargo, sem qualquer distinção em razão de sexo, cor, raça, origem, religião ou estado civil, em cumprimento ao art. 461 da CLT e ao art. 4º da Lei nº 14.611/2023.

Os critérios objetivos de remuneração adotados pela IQUEGO são:

- Tabela salarial única por cargo, com faixas de progressão definidas por tempo de serviço e qualificação;
- Critérios objetivos de progressão funcional baseados exclusivamente em desempenho, mérito e tempo de serviço;
- Igualdade de acesso a cargos de chefia e direção, vedada qualquer discriminação de gênero;
- Transparência das faixas salariais e dos critérios de progressão, disponíveis a todos os empregados;
- Benefícios e vantagens aplicados de forma idêntica a homens e mulheres.
- A IQUEGO incentiva o compartilhamento das responsabilidades familiares e assegura a observância dos direitos relacionados à proteção da maternidade, da paternidade e da família, previstos na legislação vigente, bem como daqueles estabelecidos em Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a IQUEGO e a entidade sindical representativa dos empregados.
- A utilização da licença-maternidade, da licença - paternidade e dos demais benefícios legal ou convencionalmente assegurados não poderá resultar em tratamento discriminatório, prejuízo ao desenvolvimento profissional, à avaliação de desempenho, à progressão na carreira ou ao acesso a oportunidades de capacitação, promoção e liderança dos empregados e empregadas.

As remunerações fixas, variáveis e eventuais são segregadas por sexo nos relatórios de transparência, em conformidade com o **Decreto nº 11.795/2023**, e compatibilizadas com os dados do Relatório de Transparência Salarial publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio do Portal Emprega Brasil.

7. AÇÕES AFIRMATIVAS E INICIATIVAS DE INCLUSÃO

A IQUEGO compromete-se a implementar e aprimorar progressivamente as seguintes ações voltadas à promoção da igualdade de gênero e à inclusão:

7.1 Recrutamento e Seleção Inclusivos

- Adoção de processos seletivos transparentes, com critérios objetivos e eliminação de quaisquer barreiras indiretas de gênero;
- Promoção de ambientes de entrevista e avaliação livres de estereótipos de gênero;
- Incentivo à candidatura de mulheres para cargos técnicos, de chefia e de direção.

7.2 Capacitação e Desenvolvimento Profissional

- Garantia de acesso equitativo a programas de treinamento, cursos de qualificação e ações de desenvolvimento;
- Ações de mentoria e formação de lideranças femininas;
- Programas de conscientização sobre igualdade de gênero, diversidade e inclusão para gestores e empregados.
- A IQUEGO compromete-se a fomentar, dentro de suas possibilidades institucionais e orçamentárias, a busca por parcerias com universidades, faculdades e demais instituições de ensino, visando à celebração de convênios e instrumentos de cooperação que promovam oportunidades de graduação, aperfeiçoamento, capacitação e qualificação profissional de seus empregados, sejam eles em efetivo exercício na Companhia ou cedidos/disponibilizados a outros órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Estadual..

7.3 Conciliação entre Vida Profissional e Familiar

- Cumprimento integral dos prazos de licença-maternidade e licença - paternidade previstos em lei e em acordos coletivos;
- Estudo de viabilidade para adoção de modalidades de trabalho flexível que favoreçam o equilíbrio entre trabalho e família, quando compatíveis com a natureza das atividades;
- Garantia de que a maternidade ou paternidade não implique qualquer prejuízo na progressão funcional ou na avaliação de desempenho.
- Auxílio prêmio permanência.
- Auxílio alimentação/refeição.
- licenças remuneradas como folga no dia aniversário e licença prêmio.
- remuneração das férias, bem como o abono pecuniário, quando aplicável, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo das férias.
- Auxílio creche/escolar.
- Auxílio filho portador de necessidades especiais.

7.4 Representatividade nos Espaços de Liderança

- Monitoramento anual da participação feminina nos cargos de direção e administração;
- Fixação de metas progressivas de representatividade feminina na alta gestão, a serem definidas pelo Conselho de Administração;
- Estímulo à presença de mulheres como candidatas a posições no Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

8. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

A IQUEGO reconhece que a promoção da igualdade entre homens e mulheres exige a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência. Para tanto, adota medidas preventivas, educativas e corretivas alinhadas às diretrizes da **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)** e da **Política de Igualdade de Gênero**.

1. Programa Permanente de Prevenção ao Assédio e à Discriminação

Implementar programa permanente voltado à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, assédio sexual, discriminação de gênero, raça, etnia, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, condição socioeconômica ou qualquer outra forma de preconceito.

O programa contemplará:

- I – Campanhas educativas periódicas de conscientização sobre respeito, ética, diversidade, equidade e inclusão;
- II – Realização anual da Semana da Diversidade, Equidade e Inclusão;
- III – Palestras, workshops e rodas de conversa com especialistas em direitos humanos, igualdade de gênero e relações de trabalho;
- IV – Divulgação permanente dos canais de denúncia e dos procedimentos de acolhimento às vítimas;
- V – Produção e distribuição de materiais educativos voltados à prevenção de condutas inadequadas.

2. Capacitação Obrigatória

Promover capacitação periódica para empregados, gestores, diretores, terceirizados e estagiários sobre:

- I – Assédio moral e sexual;
- II – Violência contra a mulher no ambiente de trabalho;
- III – Preconceito e discriminação racial;
- IV – Inclusão de pessoas com deficiência;
- V – Direitos da população LGBTQIA+;
- VI – Comunicação inclusiva e linguagem respeitosa;
- VII – Vieses inconscientes nos processos de gestão de pessoas.

As capacitações deverão ocorrer, no mínimo, uma vez por ano, com registro de participação.

3. Canal de Denúncia e Proteção à Vítima

Manter canal de denúncia seguro, acessível, sigiloso e independente para recebimento de relatos relacionados a assédio, discriminação ou violência.

O sistema deverá assegurar:

- I – Confidencialidade das informações;
- II – Proteção contra retaliações;

- III – Tratamento imparcial das denúncias;
- IV – Acompanhamento dos casos até sua conclusão;
- V – Suporte institucional às vítimas.

4. Protocolo de Acolhimento e Atendimento

Instituir protocolo específico para acolhimento humanizado das vítimas de assédio ou discriminação, contemplando:

- I – Escuta qualificada;
- II – Apoio psicossocial, quando necessário;
- III – Orientação sobre direitos e procedimentos;
- IV – Encaminhamento para rede de apoio institucional e externa;
- V – Monitoramento do caso após sua conclusão.

5. Promoção da Igualdade de Gênero

Desenvolver ações afirmativas voltadas à ampliação da participação feminina em posições de liderança e tomada de decisão, incluindo:

- I – Programas de mentoria e desenvolvimento de lideranças femininas;
- II – Capacitações específicas para progressão de carreira;
- III – Monitoramento da representatividade feminina nos cargos de gestão;
- IV – Incentivo à participação de mulheres em projetos estratégicos;
- V – Acompanhamento dos indicadores de equidade salarial.

6. Recrutamento, Seleção e Promoção Inclusivos

Garantir que os processos de recrutamento, seleção, promoção e sucessão observem critérios objetivos e livres de discriminação.

Para tanto, deverão ser adotadas:

- I – Bancas avaliadoras diversas;
- II – Critérios transparentes de avaliação;
- III – Monitoramento de indicadores de diversidade;
- IV – Ações para ampliação da participação de grupos historicamente sub-representações.

7. Indicadores e Monitoramento

A IQUEGO realizará monitoramento periódico dos resultados das políticas de DEI e Igualdade de Gênero por meio dos seguintes indicadores:

- I – Participação de mulheres em cargos de liderança;
- II – Diferença salarial por gênero;
- III – Quantidade de denúncias registradas e tratadas;
- IV – Participação dos colaboradores em treinamentos;
- V – Índice de percepção sobre respeito e inclusão no ambiente de trabalho;
- VI – Representatividade de grupos diversos no quadro funcional.

8. Comitê de Diversidade, Equidade, Inclusão e Igualdade de Gênero

Compete ao Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão:

- I – Monitorar a implementação das políticas;
- II – Propor ações de melhoria contínua;
- III – Elaborar plano anual de atividades;
- IV – Acompanhar indicadores e metas;
- V – Produzir relatório anual de resultados;
- VI – Promover campanhas institucionais;

VII – Recomendar medidas corretivas em situações de descumprimento das políticas.

9. Metas Institucionais

Como forma de assegurar a efetividade das ações, poderão ser estabelecidas metas anuais relacionadas a:

- I – Capacitação de 100% dos gestores em prevenção ao assédio e discriminação;
- II – Ampliação da participação feminina em funções de liderança;
- III – Redução de ocorrências relacionadas a práticas discriminatórias;
- IV – Ampliação dos índices de satisfação e pertencimento dos colaboradores;
- V – Fortalecimento da cultura organizacional baseada no respeito, diversidade, equidade e inclusão.

9. GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Esta Política integra o **sistema de governança corporativa da IQUEGO**, alinhada às diretrizes de gestão de pessoas, compliance, integridade, diversidade e responsabilidade social, conforme recomenda a legislação aplicável às empresas estatais.

9.1 Divulgação Anual dos Indicadores

A IQUEGO divulgará, com periodicidade anual, os indicadores de igualdade exigidos pelo art. 8º, X, da Lei nº 13.303/2016, contendo, no mínimo:

- a) quantitativo e percentual de mulheres e homens por níveis hierárquicos;
- b) quantitativo e percentual de mulheres e homens em cargos de administração e alta gestão;
- c) demonstrativo das remunerações fixa, variável e eventual, segregadas por sexo e agrupadas por cargos ou funções equivalentes;
- d) comparativo dos indicadores entre o exercício atual e o exercício anterior, quando disponível, com destaque especial para a evolução na alta gestão.

9.2 Integração com o Relatório de Transparência Salarial

Em observância à **Lei nº 14.611/2023** e ao **Decreto nº 11.795/2023**, as informações constantes desta Política são compatibilizadas com os dados produzidos para o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, encaminhado semestralmente ao Ministério do Trabalho e Emprego via Portal Emprega Brasil.

9.3 Inserção na Governança Corporativa

Esta Política é parte integrante das políticas de governança da IQUEGO. Compete ao **Conselho de Administração** aprovar, revisar e supervisionar sua implementação. Compete à **Diretoria Executiva** assegurar o cumprimento das diretrizes aqui estabelecidas, designar responsáveis por sua operacionalização e integrar os indicadores de igualdade ao planejamento estratégico da empresa.

9.4 Ouvidoria e Controle Social

A Ouvidoria da IQUEGO exerce papel estratégico na governança, na gestão de riscos e no controle social, atuando como canal de escuta ativa dos empregados e da sociedade em temas relacionados a esta Política. A Ouvidoria desenvolverá, no mínimo, **um evento anual** de sensibilização e conscientização da gestão e dos empregados sobre a relevância estratégica desta Política e dos temas de igualdade, transparência e controle social, com registro formal de realização, participação documentada e comunicação ao órgão de supervisão, conforme exigido pela **IN nº 01/2025-CGE/GO**.

10. RESPONSABILIDADES

Instância / Área	Responsabilidades
Conselho de Administração	Aprovar esta Política e suas revisões periódicas; supervisionar o cumprimento dos indicadores de igualdade; promover a diversidade na composição dos órgãos de governança.
Diretoria Executiva	Implementar, operacionalizar e monitorar as diretrizes desta Política; garantir os recursos necessários às ações de igualdade; publicar os relatórios anuais de indicadores.
Área de Gestão de Pessoas / RH	Gerir os processos de recrutamento, seleção, avaliação e progressão de carreira com base em critérios objetivos e equitativos; produzir os dados e indicadores exigidos; coordenar as ações de capacitação em igualdade e diversidade.
Área de Compliance e Integridade	Monitorar a conformidade das práticas organizacionais com esta Política; receber, registrar e encaminhar denúncias relacionadas à discriminação e assédio; apoiar auditorias internas.
Ouvidoria	Receber manifestações e denúncias de empregados e da sociedade relacionadas a esta Política; promover a sensibilização da gestão sobre o papel estratégico da igualdade; elaborar relatórios semestrais ao Conselho de Administração.
Gestores e Líderes	Aplicar os princípios desta Política nas decisões de gestão de equipes, garantindo ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de discriminação; comunicar ao RH e Compliance qualquer situação de violação.
Todos os Empregados	Observar e respeitar as diretrizes desta Política; tratar colegas com igualdade, respeito e dignidade; denunciar, pelos canais disponíveis, qualquer prática discriminatória ou de assédio.

11. VIGÊNCIA E REVISÃO

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da IQUEGO e terá vigência por prazo indeterminado, devendo ser **revisada anualmente**, ou sempre que ocorrer alteração legislativa relevante, mudança significativa no quadro de pessoal ou determinação do órgão de controle competente.

As revisões anuais deverão contemplar a atualização dos indicadores referentes ao exercício findo e a análise comparativa com o exercício anterior, com atenção especial à evolução dos indicadores na alta gestão, conforme exigido pelo art. 8º, X, 'd', da Lei nº 13.303/2016.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria Executiva da IQUEGO, com apoio da Área de Gestão de Pessoas e da Área de Compliance e Integridade, observada a legislação aplicável.

Esta Política será **publicada no sítio eletrônico oficial da IQUEGO** e amplamente divulgada a todos os empregados, conforme determina o art. 8º, X, da Lei nº 13.303/2016. Cópia atualizada será encaminhada ao órgão gestor da participação societária do Estado de Goiás e ao órgão de controle interno competente, nos termos da regulamentação vigente.

Anexo 01

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º Semestre 2026

Empregador: 01.274.240/0001-47 | Indústria Química do Estado de Goiás S/A (IQUEGO) | Vínculos ativos na data-base: 247

Data-base: Junho/2026

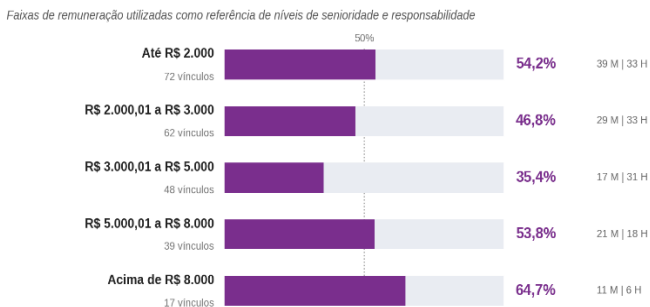
Diferença salarial entre mulheres e homens



Composição do total de empregados por sexo



Proporção de mulheres por faixa de remuneração



Mulheres no topo da remuneração

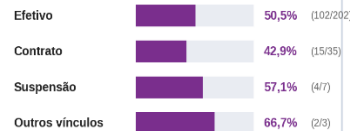
64,7%

dos vínculos com remuneração acima de R\$ 8.000 são de mulheres

11 mulheres entre os 17 maiores salários
13 mulheres entre as 25 maiores remunerações

Referência utilizada para posições de direção e administração

Mulheres por tipo de vínculo



Política de igualdade entre mulheres e homens: critérios e ações

Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Igualdade de acesso a cargos de chefia e direção
Tabela salarial única por cargo, sem distinção por sexo	Apoio ao compartilhamento de obrigações familiares
Critérios objetivos de progressão (tempo e qualificação)	Política de prevenção ao assédio e à discriminação
Transparência das faixas salariais por função	Promoção da diversidade em processos seletivos

Critérios remuneratórios aplicados de forma idêntica a mulheres e homens, conforme Lei nº 14.611/2023 e Decreto nº 11.795/2023.

Fonte: folha de pagamento interna (salário base por vínculo ativo), data-base Junho/2026.

Nota 1: indicadores calculados sobre os vínculos com remuneração no período (238 de 247); vínculos suspensos e sem remuneração foram excluídos das razões salariais.

Nota 2: na ausência de classificação por CBO/grupo ocupacional na base de dados, as faixas de remuneração foram adotadas como referência de níveis de senioridade e de posições de administração.

Nota 3: documento de divulgação interna inspirado no modelo do Relatório de Transparência Salarial do MTE (Lei nº 14.611/2023). Não substitui o relatório oficial publicado pelo Portal Emprega Brasil.