

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

Partners Soluções em Engenharia

1. Propósito

Estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades para promover e sustentar a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) em todas as operações da Partners, fortalecendo a inovação, a segurança, a ética e o desempenho de negócios em energia limpa (eficiência energética, solar, armazenamento e mobilidade elétrica).

2. Abrangência

Aplica-se a todos os colaboradores, lideranças, diretoria, estagiários, aprendizes, terceirizados, consultores e fornecedores em todas as unidades e ambientes (presenciais e digitais) da Partners.

3. Princípios

1. **Respeito e dignidade:** tolerância zero a discriminação, assédio e violência simbólica.
2. **Equidade:** reconhecer diferenças e remover barreiras, garantindo oportunidades justas.
3. **Inclusão ativa:** participação significativa de pessoas diversas nas decisões.
4. **Acessibilidade:** desenho universal nos espaços físicos, digitais e nos processos.
5. **Transparência e melhoria contínua:** metas, dados, prestação de contas e aprendizado.
6. **Conformidade legal e ética:** aderência às leis e normas aplicáveis.

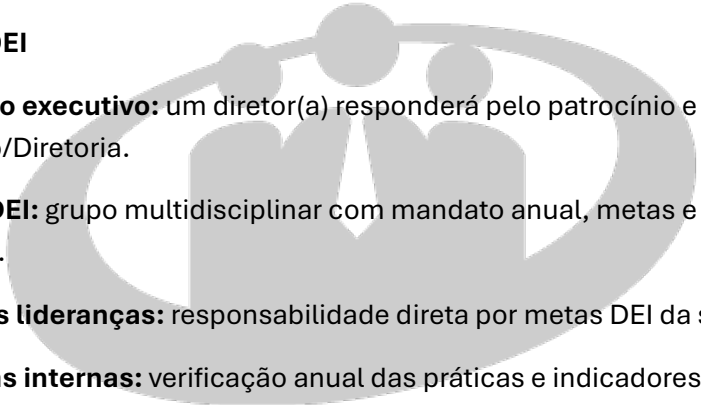
4. Fundamentos legais e normativos (Brasil)

- Constituição Federal; CLT; **Lei 9.029/1995** (vedação a práticas discriminatórias laborais);
- **Lei 12.288/2010** (Estatuto da Igualdade Racial); **Lei 13.146/2015** (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- **Lei 13.709/2018** (LGPD, proteção de dados pessoais); **Lei 14.611/2023** (igualdade salarial);
- Normas de saúde e segurança do trabalho (NRs) e demais regras aplicáveis ao setor.

5. Definições

- **Diversidade:** variedade de identidades, experiências e perspectivas (gênero, raça/etnia, idade, deficiência, orientação sexual, origem, classe social, entre outras).
- **Equidade:** distribuição justa de recursos e oportunidades considerando contextos distintos.
- **Inclusão:** práticas e culturas que asseguram pertencimento, voz e participação.
- **Acessibilidade:** eliminação de barreiras físicas, comunicacionais e digitais.
- **Viés inconsciente:** julgamentos automáticos que afetam decisões; requerem identificação e mitigação.
- **Assédio:** conduta abusiva, repetida ou não, que ofende a dignidade; inclui assédio moral e sexual.
- **Microagressões:** comentários ou ações sutis que reforçam estereótipos ou exclusões.

6. Governança DEI

- 
- A faint, light gray background image showing a group of stylized human figures in a circle, with one figure in the center slightly elevated, possibly representing a team or a community.
- **Patrocínio executivo:** um diretor(a) responderá pelo patrocínio e reporte ao Conselho/Diretoria.
 - **Comitê DEI:** grupo multidisciplinar com mandato anual, metas e orçamento definidos.
 - **Papel das lideranças:** responsabilidade direta por metas DEI da sua área.
 - **Auditorias internas:** verificação anual das práticas e indicadores DEI.
 - **Prestação de contas:** relatório anual integrado (ESG) com avanços e pendências.

7. Diretrizes de Pessoas

7.1 Recrutamento e Seleção

- Descrições de vagas com linguagem inclusiva e requisitos essenciais (evitar exigências irrelevantes).
- Divulgação de vagas em canais que ampliem o alcance a grupos sub-representados.
- Processos cegos sempre que viável (ocultar informações não essenciais na triagem).
- Entrevistas estruturadas e painéis diversos de avaliadores.
- **Adaptações razoáveis** para candidatos com deficiência.

- Vagas afirmativas poderão ser adotadas quando legalmente cabíveis e alinhadas à estratégia de diversidade.

7.2 Desenvolvimento, Carreira e Remuneração

- Trilhas de desenvolvimento inclusivas, com foco em competências técnicas e de liderança.
- Programas de mentoria e patrocínio para talentos sub-representados.
- **Igualdade salarial por trabalho de igual valor**, com revisões periódicas e correções estruturais.
- Critérios claros e publicados para promoções e movimentações laterais.
- Flexibilidade e ajustes de jornada quando necessário por razões de saúde, cuidado ou acessibilidade.

7.3 Ambiente de Trabalho e Bem-Estar

- Tolerância zero a assédio e discriminação; medidas corretivas imediatas.
- Políticas e espaços de apoio (ex.: salas de lactação, sanitários inclusivos quando possível).
- Saúde mental: campanhas, suporte, fluxos de acolhimento e encaminhamento.
- Canais de escuta contínua (pesquisas de clima, grupos focais, ERGs – Employee Resource Groups).

8. Acessibilidade (Física e Digital)

- **Física:** rotas acessíveis, sinalização tátil/visual, mobiliário adequado, vagas reservadas e evacuação inclusiva.
- **Digital:** conformidade com **WCAG 2.1 AA**; testes com usuários diversos; manual de acessibilidade para produtos, sites e documentos; legendas/transcrições para materiais audiovisuais; contraste, navegação por teclado e leitores de tela.

9. Cadeia de Suprimentos e Compras Inclusivas

- Programa de **fornecimento diverso**: metas de participação de MEI/ME/EPP e empresas lideradas por mulheres, pessoas negras, PCD, LGBTQIA+ e povos/tradições locais.
- Critérios de seleção incluem práticas DEI e de direitos humanos dos fornecedores.

- Cláusulas contratuais de conformidade DEI e **penalidades** por violações.
- Capacitação de fornecedores para aderência a padrões DEI e de acessibilidade.

10. Comunicação e Cultura

- Guia de **linguagem inclusiva** (pronomes de tratamento, imagens não estereotipadas, representatividade real).
- Calendário anual de datas de conscientização (sem tokenismo; ações com propósito e continuidade).
- Treinamentos de **viés inconsciente**, prevenção ao assédio e liderança inclusiva (onboarding e reciclagem anual).
- Mensuração de alcance e impacto das iniciativas culturais.

11. Privacidade e Dados (LGPD)

- Tratamento de dados pessoais de colaboradores e candidatos com base legal adequada, finalidade definida e mínimo necessário.
- Consentimento explícito quando exigido; possibilidade de revogação.
- Segurança da informação e controles de acesso aos dados sensíveis.
- Relatórios anonimizados para metas e indicadores DEI.

12. Metas e Indicadores

12.1 Exemplos de Metas (ajustar após linha de base)

- **Representatividade:** +X p.p. de mulheres e +Y p.p. de pessoas negras em cargos de liderança em 24 meses.
- **Acessibilidade digital:** 100% das plataformas críticas em **WCAG 2.1 AA** em 12 meses.
- **Cadeia diversa:** Z% do spend elegível com fornecedores diversos em 18 meses.
- **Remuneração:** zero gaps salariais não explicados por fatores objetivos em 12 meses.

12.2 Indicadores (KPIs)

- **Pipeline de talentos:** % de candidatos de grupos sub-representados por fase.
- **Contratações e promoções:** distribuição por gênero/raça/PCD etc.
- **Engajamento e pertencimento:** notas de clima por recortes.
- **Incidentes:** volume, tipologia, tempo médio de resposta, resoluções.
- **Acessibilidade:** conformidade técnica e satisfação de usuários PCD.
- **Fornecedores:** % homologados com política DEI, % spend com fornecedores diversos.

13. Denúncias, Apuração e Não Retaliação

- **Canais de denúncia** anônimos e confidenciais (digital e/ou telefone), acessíveis a todos (incluindo terceiros).
- **SLA de apuração:** triagem em até 5 dias úteis; investigação conforme gravidade; comunicação de desfecho às partes envolvidas, respeitando privacidade.
- **Não retaliação:** vedada qualquer represália a quem denunciar de boa-fé ou atuar como testemunha.
- **Medidas corretivas:** de treinamentos obrigatórios a sanções disciplinares, inclusive desligamento e medidas legais quando cabíveis.

14. Parcerias e Impacto Social

- Projetos e parcerias que ampliem acesso à energia limpa e qualificação técnica para comunidades diversas.
- Programas de estágio/aprendiz voltados à inclusão produtiva.
- Iniciativas com escolas técnicas, universidades e institutos para formação de talentos.

15. Gestão de Riscos e Auditoria

- Mapa de riscos DEI integrado ao ERM (Enterprise Risk Management).
- Auditorias internas/externas periódicas em processos críticos (recrutamento, remuneração, compras).
- Planos de ação com responsáveis, prazos e verificação de eficácia.

16. Revisão, Vigência e Divulgação

- **Vigência:** imediata após aprovação pela Diretoria.
- **Revisão:** anual ou sempre que houver mudanças legais ou estratégicas relevantes.
- **Divulgação:** publicação em intranet/site; comunicação no onboarding; acessível em formatos inclusivos.

Anexo A — Guia Rápido de Linguagem Inclusiva

- Prefira termos neutros e descritivos (ex.: “pessoa com deficiência”, “pessoa negra”).
- Evite generalizações e estereótipos.
- Em peças visuais, garanta representatividade proporcional e digna.
- Use títulos e textos alternativos (alt text) em imagens e descreva gráficos.

Anexo B — Checklist de Acessibilidade (resumo)

- **Físico:** rotas acessíveis, corrimãos, sinalização tátil/visual, banheiros adaptados, alarmes audíveis/visuais.
- **Digital:** contraste suficiente, navegação por teclado, foco visível, rótulos de formulário, headings semânticos, legendas e transcrições, testes com leitores de tela.

Anexo C — Processo de Denúncia (fluxo)

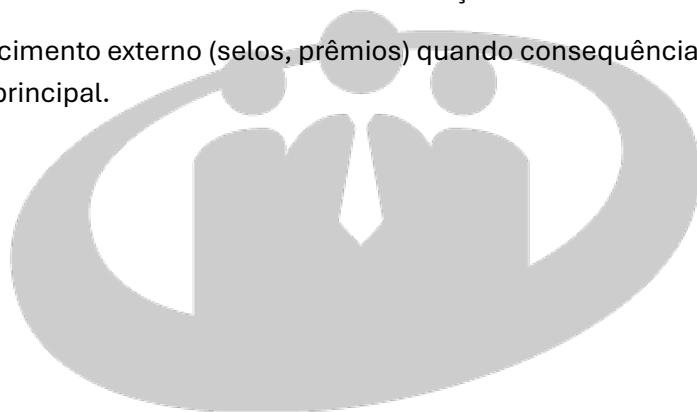
1. Recebimento (canal confidencial).
2. Triagem e classificação.
3. Definição do time de investigação (conflito de interesse vetado).
4. Coleta de evidências e entrevistas.
5. Conclusão e recomendações.
6. Comunicação às partes e implementação de medidas.
7. Monitoramento pós-caso.

Anexo D — Plano de Implementação (12 meses — exemplo)

- **0–3 meses:** diagnóstico (linha de base), criação/treinamento do Comitê DEI, publicação da política, ajustes de recrutamento e canais de denúncia.
- **4–6 meses:** metas aprovadas, pilotos de acessibilidade digital, início do programa de fornecedores diversos, trilhas de treinamento de lideranças.
- **7–9 meses:** correções salariais estruturais, expansão de parcerias educacionais, auditoria de processos críticos.
- **10–12 meses:** relatório DEI/ESG, revisão de metas, atualização do plano.

Anexo E — Indicadores de Sucesso (qualitativos)

- Percepção de pertencimento e segurança psicológica.
- Qualidade das discussões técnicas com perspectivas diversas.
- Redução de incidentes e aumento da confiança nos canais de denúncia.
- Reconhecimento externo (selos, prêmios) quando consequência natural, não objetivo principal.



Compromisso da Liderança

A Diretoria da Partners endossa esta política, provê recursos para sua execução e responsabiliza as lideranças pela integração de DEI à estratégia, metas e rotinas de gestão.