



**Política de D&I
(Diversidade e
Inclusão)**

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 2/22
RECIFE		


Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. OBJETIVO.....	4
3. ABRANGÊNCIA.....	5
4. CONCEITOS E SIGLAS	5
5. CONSIDERAÇÕES GERAIS	7
6. VÍNCULOS E REFERÊNCIAS.....	8
6.1 Recomendações de Vínculos.....	8
6.2 Bases Metodológicas.....	9
6.2.1 Leis e Regulamentos	9
6.2.2 Metodologias	9
6.2.3 Referências de Mercado	9
7. PILARES ESTRATÉGICOS.....	10
7.1 Planejamento Estratégico Da Organização.....	10
7.2 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável No Brasil.....	11
8. DIRETRIZES.....	12
8.1 Estruturar o processo de recrutamento e seleção de modo inclusivo	13
8.2 Fomentar os treinamentos e programas de conscientização de D&I.....	13
8.3 Promover a igualdade de oportunidades na carreira profissional e em cargos de liderança	14
8.4 Impedir preconceitos à orientação sexual e identidade de gênero.....	15
8.6 Valorizar e qualificar as pessoas independentemente da sua geração	15
8.7 Promover o aumento de contratação de PCDs	15
8.8 Acompanhar os indicadores de D&I.....	16
8.9 Respeitar plenamente as regras de respeito e convivência.....	16

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 3/22
RECIFE		

8.10 Criar e divulgar qualquer comunicação de forma inclusiva	16
8.11 Formalizar os contratos com fornecedores atentando às questões de responsabilidade social	17
8.12 Adaptar os espaços físicos para livre locomoção de PCDs	17
8.13 Lutar contra a discriminação e repudiar o trabalho ilegal.....	18
8.14 Implantar ações para inibir todas as formas de discriminação e promover a valorização das diversidades e a cultura de inclusão ...	18
9. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	19
10. VIGÊNCIA.....	21
11. DISSEMINAÇÃO E ENGAJAMENTO	21
12. CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
13. HISTÓRICO DAS REVISÕES	22
14. APROVAÇÃO	22

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 4/22
RECIFE		

1. INTRODUÇÃO

A PROVIDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS reconhece e se compromete com a diversidade e a inclusão em todas as suas práticas e relações, deixando claro esse compromisso em todos os seus âmbitos de atuação. A empresa admite que cada indivíduo é único e traz consigo experiências, perspectivas e talentos particulares que enriquecem o ambiente organizacional e contribuem para o sucesso contínuo.

Na PROVIDER não se enxerga a diversidade como uma mera declaração de princípio ou para atendimento das práticas ESG, mas como um valor fundamental que impulsiona o seu progresso e representa o respeito às pessoas e os clientes, assim como está destacado dentre os seus valores conforme apresentado em sua identidade organizacional.

A diversidade é uma das qualidades da PROVIDER. Essa característica permite à organização se capacitar para inovar, compreender e atender às necessidades das suas partes interessadas, além de construir equipes que refletem a sociedade plural em que está inserida. A empresa concorda que a inclusão é um fator importante para desenvolver o potencial de seu quadro de colaboradores, independentemente de sua origem, gênero, identidade, experiência, etnia, religião, geração, classe social, formação acadêmica, características físicas e biológicas, posicionamento político e habilidades.


Posto isso, ao promover a diversidade e a inclusão, a organização não se torna apenas uma empresa mais ética, mas também mais justa e adaptável; comprometendo-se a construir uma cultura organizacional em que todos se sintam acolhidos, respeitados e capacitados a colaborar de forma plena.

2. OBJETIVO

A PROVIDER busca promover a diversidade, reconhecendo que a inclusão de uma variedade de perspectivas, origens e experiências enriquece seu ambiente organizacional. Da mesma forma tem o compromisso em garantir que todos os colaboradores, sem distinção, trabalhem com bem-estar, tenham igualdade de oportunidades em recrutamento, seleção, desenvolvimento e progresso na carreira, seja como liderado ou como liderança, independentemente de suas características pessoais e de posicionamento.

Neste sentido, esta política de D&I (Diversidade e Inclusão) desempenha um papel fundamental, pois, é importante reforçar, que ela está intrinsecamente alinhada com valores fundamentais da PROVIDER, que se trata do respeito às pessoas e respeito aos seus clientes, tal como dos seus princípios, que aborda o respeito às diferenças individuais e consequente eliminação de qualquer forma de discriminação, além da defesa da dignidade humana e a promoção do bem comum.

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 5/22
RECIFE		

Logo, o propósito deste documento é fortalecer e refletir esses valores e princípios, demonstrando o compromisso da organização com a promoção de uma cultura de diversidade e inclusão.

A PROVIDER também encoraja suas empresas parceiras e fornecedores a criar ambientes de trabalho e relacionamentos inclusivos, com ênfase na valorização da diversidade e na promoção da implantação de políticas e programas que priorizem a inclusão.

Vale salientar que, os clientes da organização refletem a diversidade da sociedade, tornando essencial reconhecer a pluralidade de pessoas. O relacionamento entre os colaboradores e os clientes deve ser construído com base no respeito mútuo, evitando o reforço de estereótipos e preconceitos, com a determinação de que qualquer forma de discriminação seja completamente inaceitável.

Além dos objetivos e premissas apresentados, a organização deve cumprir todas as obrigações legais e regulatórias relacionadas à diversidade e inclusão, sendo uma prioridade de sua conduta ética e de sua responsabilidade social empresarial.

3.ABRANGÊNCIA

Esta Política de D&I é aplicada a todos os colaboradores da PROVIDER, atingindo todos os Sócios, Diretoria, Gerentes, empregados internos e externos, sejam eles efetivos ou temporários, bem como os estagiários e aplicam-se a todas as atividades, negócios e serviços da organização, seja na matriz, escritórios ou filiais.

É importante destacar que, cotidianamente, é dever de todos que fazem parte da PROVIDER trabalhar para promover, cada vez mais, um ambiente onde a diversidade seja valorizada, que todas as pessoas sejam ouvidas e a inclusão seja uma continuidade do que já se vem desenvolvendo há anos pelo Grupo.


As diretrizes aqui apresentadas também devem ser orientadas e aplicadas a todas as partes interessadas com as quais a organização mantenha ou venha a manter relações de qualquer tipo, seja no Brasil ou no exterior.

4.CONCEITOS E SIGLAS

Os conceitos e siglas, quando utilizadas nesta política, terão os seguintes significados:


- **Colaboradores:** são todos os empregados da PROVIDER, incluindo Sócios e Diretores;

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 6/22
RECIFE		

- **Comunicação inclusiva:** forma de se comunicar em que todas as pessoas entendam e compartilham independente de diferenças de educação, identidade ou experiência, promovendo a diversidade. Vai além da acessibilidade para pessoas com deficiência, abraçando a igualdade em interações diárias, incluindo linguagem clara, respeito à diversidade linguística e acessibilidade;
- **Discriminação:** é o ato de fazer distinções injustas ou preconceituosas entre pessoas com base em grupos, classes ou outras categorias às quais elas pertencem ou parecem pertencer, como exemplos: raça; gênero; idade ou orientação sexual;
- **Diversidade:** No contexto social, diversidade é a maneira pela qual a sociedade acolhe a multiplicidade em suas mais diversas formas; a convivência de indivíduos diferentes em relação à etnia, orientação sexual, cultura, gênero, religião, entre outros, em um mesmo espaço;
- **ESG:** sigla do inglês *Environmental, Social and Governance*, que por tradução livre, em português, se diz Ambiental, Social e Governança (ASG), e se trata de um conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada;
- **Estereótipos:** conceito ou imagem preconcebida, padronizada e generalizada pelo senso comum sobre algo ou alguém, é utilizado especialmente para delinear e rotular distinções quanto à aparência, naturalidade e comportamento, geralmente de forma preconceituosa;
- **Inclusão:** é o ato de garantir que todas as pessoas sejam tratadas com igualdade, respeito e consideração, independentemente de suas diferenças, origens ou características pessoais, e tenham igualdade de oportunidades para participar plenamente na sociedade ou em um ambiente, como o local de trabalho;
- **Identidade compartilhada:** percepção compartilhada de um grupo de pessoas que compartilham valores em comum
- **Instrumentos Normativos:** são a formalização de comunicação destinada a nortear ações, veicular políticas e diretrizes e procedimentos administrativos, orientando os colaboradores no desempenho de suas atribuições e permitindo aos gestores o acesso a controles padronizados;
- **LGBTQIAP+:** sigla que representa uma ampla gama de identidades de gênero e orientações sexuais, incluindo lésbicas, homossexuais, bissexuais, transgêneros, *queer*, assexuais, pansexuais, entre outros; essa sigla é usada para abranger a diversidade de orientações sexuais e

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 7/22
RECIFE		


identidades de gênero além da heterossexualidade e da cisgeneridade (indivíduo que se identifica com o gênero atribuído no nascimento);

- **Nome social:** nome pelo qual pessoas transgêneros, e travestis desejam ser chamadas, diferente do nome anteriormente registrado;
- **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS):** também conhecido como Pacto Global, são uma coleção de 17 metas globais, estabelecidas pela Assembleia Geral das Nações Unidas, como um apelo global para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade;
- **Organização das Nações Unidas (ONU):** órgão internacional criado para promover os seguintes propósitos: manter a paz e a segurança internacionais, desenvolver relações amistosas entre as nações, conseguir uma cooperação internacional para resolver problemas internacionais e promover e estimular o respeito aos direitos humanos e ser um centro destinado a harmonizar a ação das nações para a consecução desses objetivos comuns;
- **Partes interessadas:** também conhecida como stakeholders, correspondem a todas as pessoas ou organizações (Clientes; Governo; Órgãos Regulamentadores; Sócios; Colaboradores; Fornecedores; etc.) que de alguma maneira afetam, percebem-se afetadas ou são afetadas pela PROVIDER;
- **Responsabilidade Social Empresarial (RSE):** do inglês *Corporate Social Responsibility (CSR)*, precursor do ESG, é o compromisso contínuo de uma empresa em manter comportamentos éticos, que estejam alinhados com o desenvolvimento econômico e, ao mesmo tempo, ajudem a melhorar a qualidade de vida da sociedade por meio de estratégias e ações relacionadas ao seu ambiente de negócios;
- **Vieses inconscientes:** são preconceitos ou estereótipos automáticos e involuntários que influenciam nossas decisões e interações, muitas vezes sem que tenhamos consciência disso, com base em características pessoais, como gênero, raça, idade, aspectos físicos e biológicos, entre outras.

5. CONSIDERAÇÕES GERAIS

O conteúdo desta política é de propriedade única e exclusiva da PROVIDER, utilizada para uso e divulgação, tanto de forma interna quanto de maneira externa, e está disponível no seu site oficial: www.grupoprovider.com.br.

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 8/22
RECIFE		

Nesse sentido, a veiculação desta política será realizada em material digital e, para evitar o uso de versão desatualizada, recomenda-se sempre utilizar o documento disponível na área específica do site ou, caso este esteja fora do ar, solicitar a área de RH pelo e-mail: rh.recife@grupoprovider.com.br.

O emprego, a mediação e a supervisão desta política devem ser apoiados pelo Comitê de D&I e o Conselho de Sócios da organização, responsável também por resolver os casos omissos a este documento. Não obstante, reforça-se que a presente política é um compromisso firmado e necessário a todos os colaboradores. Posto isso, o conteúdo aqui descrito deve ser objeto de formação a todos que devem conhecer e cumprir as diretrizes aqui apresentadas, além de ser compartilhada e sugerida como boas práticas aos stakeholders.

Os Instrumentos Normativos da Política de D&I devem ser interpretados como dinâmicos e fonte constante de consulta para a execução com excelência dos processos que envolvem as práticas de diversidade e inclusão da PROVIDER.

6. VÍNCULOS E REFERÊNCIAS


Em consonância de atender e reforçar a Política de D&I por toda a organização é recomendado os vínculos das diretrizes aqui apresentadas nas políticas e planos das áreas pertinentes. Ademais, esta política tem como base metodologias e referências de mercado que estão relacionados com diversidade e inclusão.

6.1 Recomendações de Vínculos

Em busca de manter a concordância e o alinhamento entre instruções normativas, políticas, códigos, regulamentações e procedimentos operacionais da PROVIDER, a Política de D&I recomenda:

- A inclusão no Código de Conduta e Ética, bem como na Política de Recursos Humanos, que a Política de D&I venha a ser cumprida, também sendo objeto de estudo, por todos os colaboradores relacionados de maneira direta a organização, e que seja de responsabilidade dos mesmos pelo seu cumprimento; como também a recomendação que o descumprimento da presente política seja passível de aplicação de medidas disciplinares e legais adequadas, conforme a proporcionalidade do caso;
- Que o cumprimento desta política venha a ser objeto na Política de Auditoria Interna, quando esta for criada, para garantir o cumprimento de sua utilização, bem como na Política SGI (Sistema de Gestão Integrado), quando essa também for confeccionada e instaurada;

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 9/22
RECIFE		

- A introdução das diretrizes desta política na Política de Atendimento ao Cliente, especialmente no que tange os seus potenciais impactos nos serviços da organização;
- A inserção das diretrizes desta política na Política de Comunicação da PROVIDER, quando esta for criada, com o objetivo de que sejam alertadas e cobradas através das ações de comunicação interna e externa com o intuito de promover e tentar garantir a realização das diretrizes de diversidade e inclusão;
- Menção deste documento na Política de Suprimentos (Compras), para fazer parte das métricas e critérios ligados à contratação e acompanhamento dos parceiros de acordo com os riscos associados e a criticidade do fornecedor;
- O comitê de D&I e o comitê de ESG interajam, através de colaborações, por meio de reuniões, relatórios, informações e ações conjuntas, tendo em vista que estão relacionados por meio do compromisso com a sustentabilidade corporativa, em especial pelos aspectos sociais.

6.2 Bases Metodológicas

A Política de D&I da PROVIDER se sustenta nas recomendações de bases metodológicas, por meio de normas, leis e regulamentações, boas práticas nacionais e internacionais, além de referências de mercado, conforme os subitens a seguir:

6.2.1 Leis e Regulamentos

- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto Nº 4.377 de 13/09/2002).
- Lei da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611 de 03/07/2023);
- Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91);


6.2.2 Metodologias

- Norma da Global Report Initiative – GRI;
- Norma NBR ISO 26000:2010 (Responsabilidade Social);

6.2.3 Referências de Mercado

- Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (ONU);
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 10/22
RECIFE		

- Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU);
- LGBT Charter of Rights;
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas – ODS;
- Pacto Global da ONU;
- Princípios de Yogyakarta;
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

7. PILARES ESTRATÉGICOS

Os propósitos e valores são fundamentais para compor a Política de D&I, bem como o alinhamento com agendas que tem como plano de ação a diversidade e inclusão, se atentando ao respeito, capacitação, pluralidade e bem-estar das pessoas. Desse modo, em sequência, são apresentados os pilares estratégicos sustentados pela Política de D&I.

7.1 Planejamento Estratégico Da Organização

Quando se trata de propósitos, a PROVIDER revela os motivos pelos quais se preocupa e tem cuidado com as pessoas e em suas relações empresariais, tendo sua identidade organizacional como uma das bases para a composição desta política. Portanto, é importante enfatizar o propósito da organização, sua missão, visão, valores e princípios.

PROPÓSITO


Somos movidos pelo desafio de prover diariamente novas oportunidades aos nossos diversos públicos. Valorizamos e desenvolvemos as relações humanas, buscando atingir o nosso compromisso em oferecer serviços de qualidade.

MISSÃO

Terceirizar processos e prover soluções que aprimorem o relacionamento dos clientes com seus mercados, de modo sustentável e com pessoas felizes.

VISÃO

Ser reconhecida como uma empresa de excelência na prestação de serviços, oferecendo aos seus clientes e parceiros uma relação duradoura com foco no crescimento, rentabilidade e responsabilidade socioambiental.

 RECIFE	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 11/22

VALORES



Respeito às
pessoas



Espírito
empreendedor



Entusiasmo



Resiliência



Respeito ao
cliente



Orientação
para resultados

PRINCÍPIOS

- O reconhecimento da probidade, da integridade corporativa e da lealdade como valores intrínsecos ao exercício das atividades profissionais e organizacionais, a garantia da liberdade de expressão e de acesso à informação;
- O respeito às diferenças individuais e conseqüente eliminação de qualquer forma de discriminação, especialmente em função de etnia, nacionalidade, gênero, crença religiosa, convicção política, origem, classe social, linguagem, orientação sexual, idade ou capacidade física e intelectual;
- A proteção ao meio ambiente, a otimização do trabalho, a cooperação para o desenvolvimento institucional e o combate ao desperdício e recursos;
- A defesa da dignidade humana e a promoção do bem comum.

7.2 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável No Brasil


Com o intuito de sempre está atuando para a promoção de um desenvolvimento sustentável, inclusive no que tange a diversidade e inclusão, a PROVIDER compactua e mantém um esforço constante para estar apoiando com as boas práticas promovidas pelas Nações Unidas através dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável no Brasil.


Desta forma, como parte dos pilares estratégicos desta política, segue a relação dos ODS que estão relacionados com a valorização do Capital Humano e a Coesão Social, das pessoas que atuam dentro e fora da organização:



Saúde e Bem-Estar


- Prezar pela saúde física e mental dos colaboradores, garantindo boas condições de trabalho e proporcionando uma vida saudável e bem-estar para todos

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 12/22
RECIFE		

5
 IGUALDADE
 DE GÊNERO



Igualdade de Gênero

- Valorizar a igualdade de gênero, promovendo ações que mantenham a paridade e o acesso igualitário a oportunidade

8
 TRABALHO DECENTE
 E CRESCIMENTO
 ECONÔMICO



Trabalho Decente e Crescimento Econômico

- Criar e aperfeiçoar programas de capacitação e treinamento para o desenvolvimento de todos colaboradores, estimulando a liderança e a criatividade

10
 REDUÇÃO DAS
 DESIGUALDADES


Redução das Desigualdades

- Respeitar os direitos humanos e repudiar à discriminação em todas as relações de negócio da organização
- Promover e incentivar a diversidade e inclusão estabelecendo metas, iniciativas e ações para garantir que a empresa seja mais diversa
- Atrair, reter e desenvolver talentos construindo ações e projetos para atender e buscar pessoas em estado de vulnerabilidade
- Provocar os seus parceiros e fornecedores que fortaleçam suas ações voltadas para diversidade e inclusão

16
 PAZ, JUSTIÇA E
 INSTITUIÇÕES
 EFICAZES



Paz, Justiça e Instituições Eficazes

- Promover aperfeiçoamento contínuo dos colaboradores e envolvidos com a companhia para internalização da cultura
- Fomentar um ambiente de confiança, fortalecendo a reputação e a cultura organizacional em princípios éticos, incentivando a colaboração e a inteligência coletiva, necessárias nos momentos de mudanças sociais e institucionais
- Aperfeiçoar, de forma contínua, sistemas de gestão para agregar valor e garantir bons indicadores de diversidade e inclusão

8. DIRETRIZES

Na PROVIDER, como já descrito, acredita-se plenamente que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o seu sucesso e cultura. Neste sentido, as diretrizes aqui expostas representam o compromisso da

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 13/22
RECIFE		

organização com a promoção da igualdade de oportunidades, a valorização de perspectivas diversas e o respeito pela individualidade de cada membro.

A partir das diretrizes, além das que já foram abordadas no item 7, é orientada a jornada de diversidade e inclusão rumo a uma organização mais plural e equitativa, contando com compromissos por meio de ações pontuais, conforme descritos nos subitens abaixo:

8.1 Estruturar o processo de recrutamento e seleção de modo inclusivo

O processo de recrutamento e seleção sempre deve ser analisado para que desde a divulgação da(s) vaga(s) tenha-se cuidado com a não reprodução de estereótipos, para possibilitar a presença de perfis de diversos grupos no processo seletivo, estimulando aos gestores avaliarem a composição das pessoas de sua equipe, buscando mais diversidade a cada nova contratação ou substituição.

Nas entrevistas com os candidatos e na análise curricular é importante que os avaliadores se atentem as informações relevantes na seleção, que são as formações educacionais, experiência pessoal e profissional e habilidades dos indivíduos, cujo outros dados como nome, idade, sexo, estado civil, número de filhos e instituição de ensino não podem interferir como critérios de contratação.

Ainda no tocante a entrevista, deve-se utilizar o uso do nome social desde o processo de recrutamento para respeitar a identidade de cada candidato.


8.2 Fomentar os treinamentos e programas de conscientização de D&I

Devem ser fomentadas e mantidas iniciativas de treinamento, palestras, workshops e/ou mentorias para funcionários e gestores sobre questões de diversidade, respeito às diferenças, debate e diálogo sobre inclusão e entendimento de vieses inconscientes, com periodicidade bimestral.

Essas práticas também são caracterizadas como ações preventivas, com o intuito de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relacionadas.

Como exemplo, a organização tem um programa denominado Semana da Diversidade, que traz diversos assuntos sobre combate ao preconceito, e que busca promover e difundir para os colaboradores, especialmente através das redes sociais, se tornarem defensores da diversidade e inclusão não apenas dentro da PROVIDER. Além disso, existe o programa Roda de Conversas, realizadas pelas psicólogas da organização, do qual são apontados temas que envolvem desde assuntos sobre a saúde mental, além de sensibilização e combate a violência contra mulheres, onde as facilitações são realizadas no próprio ambiente de trabalho, literalmente

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 14/22
RECIFE		

com rodas de diálogos, e também com discussões sobre filmes que abordam esses temas.

As ações propostas, sobre os temas em questão, são acompanhadas através de um cronograma anual, que é definido no planejamento anual da área de Recursos Humanos e divulgado para que todos se engajem e participem.

8.3 Promover a igualdade de oportunidades na carreira profissional e em cargos de liderança

A organização presa pela igualdade de oportunidades a todos os funcionários, independentemente de sua origem, identidade de gênero, orientação sexual, entre outras características. Assim como já esclarecido no subitem 8.1, complementando as diretrizes de recrutamento e seleção aqui expostas.

No quesito de desenvolvimento e avanço profissional, a organização possibilita oportunidades de melhoria na carreira para todos os funcionários, independentemente de sua origem, sexo e características pessoais. Por exemplo, para cargos de chefia, atualmente a PROVIDER conta com 70% de mulheres, em determinado contrato com 100% das mulheres atuando em cargos de liderança e tem-se o mesmo percentual para toda a diretoria da organização.


Portanto, a organização pode estabelecer ações que promovam e desenvolvam funcionários para suceder em cargos de chefia, promovendo a diversidade, através de pessoas negras ou pessoas com deficiência, a fim de evoluir com a representatividade desses públicos em posições de liderança.

No tocante a equidade salarial, a organização deve garantir salários justos e equitativos para todos os colaboradores, independente da sua identidade, conforme as características dos indivíduos que vem sendo abordada por toda esta política.

Ainda nesse quesito, as promoções de salários dos colaboradores devem ser realizadas por meio de critérios objetivos, livre de influências pessoais ou de fatores estritamente subjetivos, promovendo um ambiente de trabalho justo e transparente. Dessa forma, todos os funcionários têm a garantia de que seu trabalho árduo e dedicação serão reconhecidos de maneira imparcial, promovendo a motivação e a satisfação no ambiente.

Em síntese, é realizado o monitoramento contínuo para garantir equidade de condições para todos os colaboradores, não sendo tolerado nenhum tipo de diferenciação baseada em fatores como gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, presença de deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença entre outros.

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 15/22
RECIFE		

8.4 Impedir preconceitos à orientação sexual e identidade de gênero

Manter e desenvolver um local de trabalho que seja acolhedor e igualitário, combatendo qualquer manifestação de qualquer tipo de preconceito contra grupos minoritários, como aqueles pertencentes à comunidade LGBTQIAP+, assegurando que todas as pessoas recebam tratamento justo, independentemente de sua orientação sexual, identidade ou forma de expressão de gênero.

É oportuno reforçar que, a orientação sexual e a identidade de gênero são questões intrínsecas ao indivíduo, logo envolve a dignidade e humanidade de cada um e não devem ser motivo de discriminação ou abuso, seja físico, emocional ou verbal.

Desta forma, para refletir o compromisso da PROVIDER com o respeito à identidade de cada indivíduo, a organização adota o uso do nome social, tanto para pessoas transexuais como para travestis.

8.5 Proporcionar a diversidade étnica e racial na organização

Proporcionar conhecimento e conscientização para combater as diversas formas de racismo e assegurar a equidade de oportunidades para todos, independentemente de sua etnia ou raça. A busca de contribuir ativamente para o aumento da representatividade da diversidade étnica e racial, especialmente dos pardos, negros e povos originários (indígenas), é tanto para apoiar a pluralidade de pessoas no mercado de trabalho quanto para atingir a representatividade nos diversos níveis hierárquicos do Grupo PROVIDER.

8.6 Valorizar e qualificar as pessoas independentemente da sua geração


A organização reconhece o valor da diversidade de gerações em seu ambiente de trabalho e se empenha em criar um local que promova a troca, o respeito e o aprendizado mútuo entre colaboradores de diferentes idades, inclusive daqueles que tem mais de cinquenta anos.

A PROVIDER buscar valorizar e qualificar tanto os jovens como as pessoas mais experientes, contribuindo para a construção de equipes mais maduras e diversas, investindo em programas que abranjam todas as faixas etárias, garantindo que cada geração possa contribuir com suas habilidades e experiências.

8.7 Promover o aumento de contratação de PCDs

A empresa se compromete em adotar ações concretas para aumentar a contratação e a possibilidade de atuação de pessoas com deficiência (PCDs), em todos os níveis profissionais da empresa. Além disso, buscam-se continuar a conscientização dos colaboradores sobre o capacitismo e

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 16/22
RECIFE		

trabalhar ativamente na eliminação de barreiras culturais e de acessibilidade, criando um ambiente cada vez mais inclusivo.

8.8 Acompanhar os indicadores de D&I

Os índices de diversidade e inclusão são temas estratégicos que fazem parte do rol de indicadores que são acompanhados pela PROVIDER por meio do seu Portal Estratégico, que também estão alinhados com as práticas ESG da empresa.

A PROVIDER acompanha os seguintes indicadores que estão relacionados às diretrizes de D&I, com as suas respectivas metas:

- Taxa de Diversidade de Colaboradores (Global), que contém o percentual das seguintes categorias, dos quais também são monitorados e com metas a serem alcançadas:
 - Gênero (Feminino);
 - Raça (Parda, Negro, Indígena e Amarelo);
 - Orientação sexual (Assexual, Bissexual, Homossexual, Pansexual);
 - Idade (+50 anos);
 - Jovem Aprendiz;
 - PCD.
- Diversidade em Cargos de Liderança (Global), contendo o seu percentual de frequência por categorias:
 - Raça (Parda, Negro, Indígena e Amarelo);
 - Idade (+50 anos);
 - Gênero (Feminino).


8.9 Respeitar plenamente as regras de respeito e convivência

Para sempre buscar um ambiente que promova a diversidade e inclusão, com o objetivo de aperfeiçoar o convívio produtivo e o bem-estar de todos, incluindo as pessoas externas que se relacionam com a PROVIDER, é importante que sejam respeitadas regras de convivência, como: tentar não estereotipar o outro, e quando acontecer, o indivíduo, se questionar se esse juízo de valor é relevante; da mesma forma, não ficar avaliando a orientação sexual ou identidade de gênero dos outros; não realizar comentários ou piadas das características pessoais de alguém; tentar diminuir ou intervir quando presenciar alguma ação discriminatória; e, buscar sempre ser inclusivo quando for se comunicar com as pessoas.

8.10 Criar e divulgar qualquer comunicação de forma inclusiva

Os responsáveis da área de comunicação da empresa, tanto para ações de endomarketing quanto no diálogo com o público externo, devem se atentar na criação e divulgação de informações que sejam desprovidas de

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 17/22
RECIFE		

qualquer forma de discriminação e que esteja em conformidade com a acessibilidade, tornando a comunicação acessível para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência e de diversas gerações, de modo que possam compreender e interagir com o conteúdo que está sendo abordado.

Continuar se atentando a representatividade, cujas imagens que envolvam pessoas possam refletir a diversidade da sociedade, além de utilizar uma linguagem clara e inclusiva, realizando uma comunicação direta e compreensível, abarcando todos os níveis hierárquicos e os diferentes níveis de escolaridade, promovendo a inclusão e a compreensão plena.

Todas essas recomendações devem ocorrer em qualquer tipo de comunicação da organização e com periodicidade contínua, ou seja, mês a mês.

8.11 Formalizar os contratos com fornecedores atentando às questões de responsabilidade social

Na formalização de negociação com os seus fornecedores, a PROVIDER contempla em seus contratos cláusula de Responsabilidade Social, cuja ficam firmadas entre as partes determinadas obrigações, como exemplos:

- Não se utilizar e não permitir que subcontratados ou fornecedores utilizem-se do trabalho de crianças e adolescentes;
- Não adotar e não permitir que subcontratados ou fornecedores adotem quaisquer práticas discriminatórias ou que limitem o acesso ao emprego e ao trabalho, especialmente, mas não exclusivamente, por motivo de sexo, cor, raça, origem, religião, condição física, idade, estado civil, situação familiar ou gravidez.


Além desses compromissos contratuais, a organização também atinge sua cadeia de fornecimento com um conjunto de medidas de responsabilidade social através do Código de Ética e Conduta do Grupo PROVIDER, que vai anexado junto aos contratos.

8.12 Adaptar os espaços físicos para livre locomoção de PCDs

A organização deve adaptar a estrutura física com o propósito de possibilitar que os colaboradores PCDs, bem como visitantes com essas características, possam transitar livremente pela empresa.

Como exemplo de adequação da estrutura se tem por rampas de acesso, portas adaptadas para receber pessoas que necessitam se locomover por cadeiras de rodas, bem como banheiros adaptados, tanto para PCDs quanto para idosos.

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 18/22
RECIFE		

8.13 Lutar contra a discriminação e repudiar o trabalho ilegal

A PROVIDER reconhece e valoriza as diversidades em todas as suas relações, não realizando e/ou tolerando qualquer expressão, atitude ou comportamento discriminatório e constrangedor nas relações e ambiente de trabalho, incluindo posicionamento de colaboradores(as) e terceiros(as) nas redes sociais oficiais da empresa.

O grupo incentiva uma postura de respeito e valorização das diferenças, não permissiva a situações de discriminação contra grupos sub-representados por seu gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, modo de pensar, crença entre outros.

A luta contra a discriminação é um dos aspectos monitorados pela organização, e, portanto, fica absolutamente proibido o uso de violência física ou verbal direcionada a qualquer parte interessada com a organização. Caso aconteça, essas situações serão tratadas rigorosamente pela equipe de Ouvidoria, pela área de Recursos Humanos e pelo Comitê de D&I.


Também é importante salientar o compromisso da organização de repudiar o trabalho em condições análogas à escravidão, o trabalho informal, a exploração infantil e qualquer situação que envolva condições de trabalho desumanas ou degradantes, tanto dentro da PROVIDER quanto em seus fornecedores, conforme é constatado como critério de contratação de fornecedores na Política de Suprimentos (Compras) pela avaliação de cadastro e checagem de listas públicas.

8.14 Implantar ações para inibir todas as formas de discriminação e promover a valorização das diversidades e a cultura de inclusão

Por fim, com base nas diretrizes dessa Política, a PROVIDER está comprometida em implantar ações específicas para inibir todas as formas de discriminação, promover a valorização das diversidades e a cultura de inclusão por meio de:

- Divulgação e formalização de nosso compromisso para toda a empresa: liderança, demais níveis profissionais e rede de stakeholders;
- Sensibilização e capacitação da liderança e demais níveis profissionais, com objetivo de eliminar estereótipos, vieses inconscientes e discriminação;
- Diversificação das fontes de recrutamento e seleção, visando atrair talentos que representem maior diversidade cultural e social;

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 19/22
RECIFE		

- Promoção e apresentação pública do nosso compromisso na interação constante com clientes, fornecedores, órgãos públicos, sindicatos e demais stakeholders da nossa cadeia de valor;
- Contratação de fornecedores que tenham diversidade de pessoas nas suas empresas.


9. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Conforme já apontado anteriormente, o cumprimento da política de D&I é de responsabilidade de todos os colaboradores da PROVIDER. Porém, com o intuito de definir de maneira mais detalhada os grupos responsáveis por difundir e por em prática, gradualmente, esta política, está descrito neste item a relação dos papéis desses grupos e área.

Desta forma, no quadro abaixo, estão elencados os responsáveis por seus respectivos papéis nas ações atribuídas às diretrizes aqui abordadas, que são:


GRUPO/ÁREA	PAPEL
Comitê de D&I	<p>Determinar, gerenciar e monitorar, por meio de plano de ação, as iniciativas de diversidade e inclusão, se comprometendo em garantir a disseminação e evolução da cultura inclusiva na PROVIDER</p> <p>Apoiar e participar no processo de tomada de decisões relacionadas ao estabelecimento e à revisão desta política, auxiliando o Conselho de Sócios</p> <p>Reunir-se com as áreas que têm entre suas atividades relações com as diretrizes de diversidade e inclusão para identificar, criar e/ou apoiar o mapeamento do processo dessas práticas</p> <p>Mapear possíveis cenários de problemas que venham a estar em não conformidade com as diretrizes desta política</p> <p>Garantir que os processos de D&I estejam sendo realizados entre as áreas</p> <p>Auxiliar nos indicadores de D&I, junto às áreas de Recursos Humanos e NOP, para acompanhar as metas estabelecidas no plano de ação conforme recomendações e diretrizes deste documento</p> <p>Fornecer feedback e recomendações à liderança da empresa sobre como melhorar a inclusão e a igualdade no local de trabalho</p>
Recursos Humanos	<p>Reforçar na integração de novos colaboradores a diversidade de pessoas que fazem parte da organização e respeitá-las independente de suas condições de origem, gênero, identidade, experiência, etnia, religião, geração, classe social, formação acadêmica, características</p>

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 20/22
RECIFE		

	<p>físicas e biológicas, posicionamento político e habilidades</p> <p>Apoiar na divulgação interna e externa para o cumprimento da Política de D&I</p> <p>Realizar e dar suporte aos treinamentos elaborados pelo Grupo de Afinidade na capacitação dos colaboradores</p> <p>Difundir a cultura de diversidade e inclusão visando incorporá-las no cotidiano dos colaboradores</p> <p>Realizar agenda estruturada de comunicação com informações de práticas de D&I e dos resultados oriundos destas ações desenvolvidas na PROVIDER</p>
Grupo de Afinidade	<p>Promover programas e encontros para colaboradores com características de identidade compartilhada, desenvolvendo de forma gradual, a diversidade dentro da organização</p> <p>Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e mentorias entre seus membros</p> <p>Servir como defensores das preocupações e desafios específicos enfrentados por pessoas com a mesma identidade ou grupos minoritários, aumentando a conscientização sobre essas questões</p> <p>Estabelecer conexões com grupos semelhantes em outras organizações e participar de iniciativas externas relacionadas à diversidade e inclusão</p> <p>Colaborar na coleta de dados e métricas relacionadas à diversidade e inclusão para avaliar o desempenho da organização</p> <p>Desenvolver treinamentos para os colaboradores se capacitarem e entenderem o real valor do cumprimento de diversidade e inclusão dentro da organização e fora dela</p>
Gestores	<p>Reconhecer e enfrentar seus próprios vieses, inclusive os inconscientes, trabalhando ativamente para reduzi-los em suas decisões cotidianas</p> <p>Praticar a escuta ativa e dar valor a uma variedade de opiniões, independentemente da hierarquia</p> <p>Fomentar um ambiente de trabalho caracterizado pela confiança e segurança psicológica para a equipe</p> <p>Comunicar-se de maneira direta e inclusiva, assegurando que todos se sintam ouvidos e respeitados</p> <p>Promover a contratação e o desenvolvimento de pessoas que reflitam a diversidade em todas as suas dimensões, desde que possam ou sejam aptos para lidar com a função</p> <p>Acompanhar e contribuir para o progresso dos indicadores</p>

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 21/22
RECIFE		

	relacionados à diversidade e inclusão, comprometendo-se com a melhoria contínua desse fator na PROVIDER Disseminar e reforçar aos colaboradores o cumprimento das diretrizes abordadas nesta política
Colaboradores	Cumprir e disseminar as diretrizes abordadas nesta política Sugerir e participar de ações voltadas a melhorias da diversidade e inclusão da organização
Partes Interessadas	Cumprir, disseminar e incorporar gradualmente, caso não tenham, as diretrizes abordadas nesta política Sugerir ações voltadas a melhorias da diversidade e inclusão da organização
NOP	Monitorar os indicadores de D&I e sugerir aperfeiçoamentos, quando necessário
Conselho de Sócios	Revisar e aprovar a Política de D&I, com o apoio do Comitê de D&I Garantir a aderência da PROVIDER à Política de D&I e suas ações para serem efetivas Assegurar junto ao Comitê de D&I a correção tempestiva de deficiências relacionadas a esta política Endossar a compatibilidade e a inter-relação da Política às demais políticas vigentes da organização Promover a disseminação interna da Política de D&I e de suas ações para serem cumpridas

10. VIGÊNCIA


A política em questão tem vigência por prazo indeterminado, porém atualizações e alterações serão realizadas anualmente, ou quando houver necessidade plausível, pelo Comitê de D&I e/ou pelo Conselho de Sócios da PROVIDER.

11. DISSEMINAÇÃO E ENGAJAMENTO

A PROVIDER com a finalidade de reforçar e disseminar esta política em prol do seu engajamento, impactando o maior número de indivíduos, grupos e organizações de sua cadeia de valor, necessita criar, manter e atualizar um plano de comunicação para este fim.

Neste sentido, é fundamental desenvolver estratégias que promovam uma comunicação eficiente para engajar tanto os colaboradores internos quanto o público externo para a internalização dessas diretrizes. O plano de comunicação deve incluir também uma programação de ações e interações contínuas, por meio da área de Recursos Humanos e do comitê de D&I, para influenciar positivamente os envolvidos a apoiar o emprego das diretrizes de

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

	PROCEDIMENTO	Revisão:
	Título: Política de D&I (Diversidade e Inclusão)	Data: 24/10/2023 Página: 22/22
RECIFE		

diversidade e inclusão estabelecidas nesta política e até adotar ações e sugestões que não foram previstas.

Portanto, é essencial reafirmar o compromisso da PROVIDER com as bases metodológicas e referências de mercado, além de capacitar continuamente os colaboradores visando tornar suas operações mais sustentáveis e responsáveis em seu aspecto social.

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No caso de dúvidas sobre a aplicação adequada dos procedimentos ou outro item desta política, deve ser consultado o Comitê de D&I, Grupo de Afinidade e/ou mediante canal: rh.recife@grupoprovider.com.br.

O cumprimento desta política é de suma importância e dever de todos. Qualquer desvio aos procedimentos aqui descritos poderá ser relatado através do Canal de Ouvidoria disponibilizado no site da PROVIDER: <https://grupoprovider.com.br/ouvidoria/>. As denúncias de violações a política e procedimentos podem ser anônimos e o sigilo das suas informações será garantido.

É válido ressaltar, que o cumprimento de todas as políticas publicadas é exigido de todos os Colaboradores da PROVIDER, constituindo-se em violação a não observância aos preceitos nelas descritos, podendo acarretar a aplicação de medidas disciplinares (advertência, suspensão e justa causa).

13. HISTÓRICO DAS REVISÕES

VERSÃO	Data	DESCRIÇÃO
01	24/10/2023	Criação do Instrumento Normativo

14. APROVAÇÃO

VERSÃO	Data	DESCRIÇÃO
01	16/11/2023	Política de D&I (Diversidade e Inclusão)

Elaborado por: Tiago Ribeiro	Revisado por: Valéria Morais	Aprovado por: Marina Lopes
-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------