



Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil

Dono	VP Communications, HR, HSS & Facilities	Date: 09/09/2024
Responsável	Diversity & Inclusion Business Partner	Rev. no: 1
Autor	Diversity & Inclusion Business Partner	Page: 1 of 6

1. Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil (DIP)

A Hydro no Brasil entende que é através do Programa de Diversidade, Inclusão e pertencimento (DIP) que se desdobram os principais objetivos, metas, projetos e iniciativas relacionadas ao tema. Desta forma, de acordo com a estratégia abordada no Objetivo deste documento. Este documento é uma aplicação prática, através do DIP, no que tange a responsabilidade em conduzir melhor Diversidade, Inclusão e Pertencimento na companhia, conforme previsto na ***Diretriz de Diversidade e Inclusão da Hydro no Brasil***.

O programa tem como objetivo identificar, mapear, moldar, orientar e catalisar boas práticas e promover uma mudança cultural positiva por meio de uma estratégia macro definida e estruturada em 6 pilares: gênero, pessoas com deficiência, LGBTQIA +, Raça / Etnias, Gerações e Saúde Mental em todos e todas as empresas da Hydro no Brasil, visando alcançar uma cultura inclusiva, e embasando suas iniciativas na estratégia global da companhia, nos valores e no suporte da liderança.

Todos as descrições dos temas sobre grupos minorizados com conceitos, boas práticas e condutas proibidas entorno aos 5 primeiros temas deste programa estão descritos e explicitados na **Guia de Comunicação Inclusiva**.

2. Estruturação

Com o intuito de efetivar a agenda em questão, o DIP age através de 3 principais pilares estratégicos que estruturam sua frente de atuação na empresa:

2.1 **Agenda Institucional:** A Hydro no Brasil estabelece um compromisso, através do DIP, com as seguintes agendas temáticas em uma agenda institucional:

- **Gênero:** aumentar a expressividade quantitativa e qualitativa das mulheres na companhia, bem como fortalecer o clima organizacional para melhor equidade de gênero;
- **Raça/ Etnia:** aumentar a expressividade quantitativa e qualitativa de profissionais pretos, pardos, indígenas ou outra minoria étnica na companhia, bem como fortalecer o clima organizacional para melhor equidade étnico-racial;
- **LGBTQIA+:** aumentar a expressividade quantitativa e qualitativa de profissionais LGBTQIA+ na companhia, bem como fortalecer o clima organizacional para melhor equidade respeito e aderência as diferenças de orientações sexuais e identidades de gênero;



Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil

Dono	VP Communications, HR, HSS & Facilities	Date: 09/09/2024
Responsável	Diversity & Inclusion Business Partner	Rev. no: 1
Autor	Diversity & Inclusion Business Partner	Page: 1 of 6

- **Gerações:** aumentar a expressividade quantitativa e qualitativa de profissionais 50+ na companhia, bem como fortalecer o clima organizacional para melhor equidade, respeito e aderência as diferenças etárias.
- **Pessoa com deficiência:** aumentar a expressividade quantitativa e qualitativa de profissionais com deficiência na companhia, bem como fortalecer o clima organizacional para melhor equidade, respeito e aderência as diferenças físicas, mentais, motoras, psicossociais etc.
- **Saúde mental:** Facilitar e dinamizar uma cultura organizacional de pertencimento e inclusão entre todas e todos empregados Hydro, favorecendo um ambiente saudável e de segurança psicológica, promovendo ações que combatam o assédio, a discriminação, os preconceitos e vieses inconscientes em prol do bem estar coletivo.

2.2 **Agir e Falar:** A Hydro no Brasil estabelece um compromisso, através do DIP, de promover iniciativas de *ação e fala*, que visam mapear cenários, percepções, clima e consequentemente promover espaços de fala e escuta. Agir e falar pode ser colocado em prática principalmente através dos seguintes exemplos:

- Pesquisas e diagnósticos internos;
- Conscientizações e treinamentos;
- Implementação de metas e atividades por setor/ área;
- Comunicação e engajamento de funcionários e terceiros;

2.3 **Atividades de Sustentação:** A Hydro no Brasil estabelece um compromisso, através do DIP, de promover iniciativas de Sustentação à estratégia de Diversidade, Inclusão e Pertencimento, que visam fortalecer e sustentar as ações da agenda institucional e do bloco de Agir e Falar através de normativas, padronizações e formalizações internas, parametrizando critérios e métodos de execução. Atividades de Sustentação podem ser colocadas em prática principalmente através dos seguintes exemplos:

- Definição de políticas, procedimentos e documentos oficiais internos;
- Criação / Revisão de canais de relacionamento/ manifestação internos;
- Implementação de grupos de trabalho / Comitês internos (BRGS);
- Mapeamento de atividades em setor/ áreas específicas;
- Avaliação de implementação de conselhos específicos internos;
- Implementação/ fortalecimento de projetos de D&I internos;
- Outras iniciativas de sustentação.



Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil

Dono	VP Communications, HR, HSS & Facilities	Date: 09/09/2024
Responsável	Diversity & Inclusion Business Partner	Rev. no: 1
Autor	Diversity & Inclusion Business Partner	Page: 1 of 6

3. Indicadores de Diversidade, Inclusão e Pertencimento

Os nossos compromissos com a Diversidade, inclusão e pertencimento são norteadores para compor os Projetos e Comitês que esta iniciativa criará e/ou fortalecerá com os empregados e empregadas da Hydro no Brasil, especialmente com a liderança. Os resultados da prática desta Política, devem ser demonstrados por meio de indicadores, que permitam mensurar o desempenho relativo a tais compromissos.

É importante garantir que as práticas adotadas para promoção da diversidade devam ser realizadas de forma integrada à avaliação quantitativa e qualitativa interna dos empregados e empregadas, por meio do relatório de monitoramento dinâmico dos empregados e empregadas de todas as empresas Hydro no Brasil, dashboard integrado de Diversidade e Inclusão Brasil (quantitativo), e dos diagnósticos periódicos implementados que mensuram clima, pertencimento e entendimento da agenda em si (qualitativo).

Para acompanhamento da promoção da diversidade e inclusão, os indicadores pactuados devem ser acompanhados pelos líderes da Hydro no Brasil, em sinergia com os demais processos, no intuito de:

- Promover a melhoria dos processos e do ambiente organizacional, com resultados medidos por indicadores e sua correlação com os demais aspectos relacionados os pilares do programa DIP, sendo estes qualitativos e quantitativos;
- Definir metas concretas em relação aos compromissos com a diversidade e inclusão e relatar publicamente os resultados alcançados internamente, e sempre que possível externamente;
- As altas lideranças da Hydro no Brasil, em todas as empresas, deverão incorporar, em seus planos estratégicos, os indicadores e metas de Diversidade, inclusão pactuados, realizando acompanhamento constante e avaliados em conjunto a equipe de Diversidade e Inclusão da Hydro.

4. Comitê estratégico de Diversidade, Inclusão e Pertencimento da Hydro no Brasil

Ao comitê estratégico de Diversidade, Inclusão e Pertencimento da Hydro no Brasil compete a coordenação e análise das ações em nível gerencial/ estratégico para a implementações de



Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil

Dono	VP Communications, HR, HSS & Facilities	Date: 09/09/2024
Responsável	Diversity & Inclusion Business Partner	Rev. no: 1
Autor	Diversity & Inclusion Business Partner	Page: 1 of 6

mudanças, projetos, metas e iniciativas que estejam relacionados a agenda de Diversidade e Inclusão, olhando caso a caso sob a ótica também de papéis e responsabilidades por plantas e/ou escritórios específicos nas áreas de negócio abrangidas neste documento.

Ao **Líder da estratégia de D&I Brasil**, personificado na estrutura organizacional da companhia na posição máxima de Recursos Humanos, compete:

- Representar a agenda de Diversidade e Inclusão do Brasil globalmente;
- Cascadear narrativas, propósitos e ações da área de Pessoas de nível global na companhia para o tema de Diversidade e Inclusão a no Brasil;
- Aprovar e avaliar, junto ao time técnico, e através da estratégia de pessoas da empresa, quais iniciativas dentro do DIP serão implementadas ou não;
- Chancelar e aprovar iniciativas vindo da Coordenação do Programa DIP.

À **Coordenação do Programa DIP**, compete:

- Suportar o líder da estratégia de D&I sendo ponto focal com os demais áreas e representantes da companhia no Brasil;
- Cascadear narrativas, propósitos e ações da área de Pessoas aos *Representantes de D&I das plantas* na companhia para o tema de Diversidade e Inclusão no Brasil;
- Direcionar, propor e definir, junto ao comitê, através da estratégia de pessoas da empresa, quais metas, ações, projetos e iniciativas deverão acontecer para melhores práticas em D&I;
- Mobilizar processos de aprendizados internos, bem como treinamentos, campanhas e sessões de mentoria para os empregados e empregadas;
- Benchmarking e melhores práticas para criação de valor por meio de estratégias de D&I;
- Criar ou fortalecer a continuidade de Grupos / Comitês específicos aos temas de D&I (BRGs)

Ao **Líder de D&I na Operação**, personificado na estrutura organizacional da companhia na posição de Diretoria de Operação, compete:

- Suportar *líder da estratégia de D&I Brasil na operação* sendo ponto focal e representante dos interesses e temas de D&I;
- Acompanhar, junto ao *Representante de D&I na Operação*, a mensuração e avaliação do avanço das ações e projetos pontualmente na planta que representa, no que tange: metas, desenvolvimento e monitoramento interno das agendas de D&I;

Ao **Representante de D&I na Operação**, personificado na estrutura organizacional da companhia na posição de Business Partners de RH, compete:



Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil

Dono	VP Communications, HR, HSS & Facilities	Date: 09/09/2024
Responsável	Diversity & Inclusion Business Partner	Rev. no: 1
Autor	Diversity & Inclusion Business Partner	Page: 1 of 6

- Suportar *líder da estratégia de D&I e líder de D&I na operação* sendo ponto focal dos temas de D&I;
- Direcionar, propor e definir, junto ao comitê, através da estratégia de pessoas da empresa, quais metas, ações, projetos e iniciativas deverão acontecer para melhores práticas em D&I;
- Acompanhar, mensurar e avaliar avanço das ações planejadas no comitê pontualmente na planta que representa, no que tange: metas, desenvolvimento e monitoramento interno das agendas de D&I;
- Junto ao *Coordenador do DIP*, criar ou fortalecer a continuidade de Grupos / Comitês específicos aos temas de D&I (BRGs)

Ao **Pilar de Área específica**, personificado na estrutura organizacional da companhia na posição de liderança de setores/ áreas que são fundamentais para a aderência da agenda de D&I, compete:

- Representante de escopo técnico específico à sua área de atuação que fortaleça a agenda de D&I da Hydro no Brasil;
- Direcionador de planejamentos estratégicos e operacionais e atuações da área que representa para desenvolvimento de projetos e iniciativas voltadas para fortalecer a agenda de D&I;
- Direcionar, propor e definir, junto ao comitê, através da estratégia de pessoas da empresa, quais metas, ações, projetos e iniciativas deverão acontecer para melhores práticas em D&I;

Ao **Embaixador/ Embaixadora de temas de D&I**, personificado na estrutura organizacional da companhia na posição de Alta liderança em geral, compete:

- Suportar *líder da estratégia de D&I e Coordenação de D&I* na disseminação do seu tema de D&I;
- Interessar-se por seu tema de D&I e abraça-lo em fóruns / datas específicas internas;
- Fortalecer o tema de D&I representado em sua rotina diária;
- Promover ações de sua competência técnica ao tema de D&I representado;
- Ajudar a promover a mudança cultural por meio de sua agenda interna;
- Entrar em contato com colegas de trabalho de outras empresas e coleta boas práticas / marcas para disseminação interna;
- Sempre que necessário, facilitar e diplomatar relações entre os Grupos de afinidade específico ao seu tema e escalar agendas, ações ou projetos junto a Coordenação do DIP.

5. Instituição de Employee resource group (ERGs)/ Grupos de Afinidades

Ao Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento (DIP), também cabe reconhecer que nossa força de trabalho é tão diversificada quanto os clientes que atendemos externamente. Temos



Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil

Dono	VP Communications, HR, HSS & Facilities	Date: 09/09/2024
Responsável	Diversity & Inclusion Business Partner	Rev. no: 1
Autor	Diversity & Inclusion Business Partner	Page: 1 of 6

diferentes origens e experiências variadas, mas para que continuemos compartilhando um único conjunto de valores que unem nossa empresa, é importante criar e/ou fortalecer grupos de trabalhos específicos para os 5 temas pilares do DIP.

É importante assegurar que as ações de D&I da Hydro no Brasil não dependam apenas de propostas vindas dos representantes do Comitê estratégico de Diversidade, Inclusão e Pertencimento, mas também que todos e todas possam fomentar as pautas sociais na companhia para que seja um processo colaborativo e participativo.

No documento anexo a esta resolução, **Anexo – Manual para criação e fortalecimento de Grupos de afinidade Hydro no Brasil**, há o passo a passo de como, em caso da não existência de algum comitê temático ou na existência mas não existência de impacto ou ação real do mesmo, de como cria-lo ou fortalecer a governança e monitorar a funcionalidade, sempre revisitando seus propósitos e resultados para o bem estar coletivo e inclusivo na companhia.

6. Referências

Hydro's People Directive
Diretriz de Diversidade e Inclusão Hydro no Brasil
Hydro's Human Rights Policy
Código de Conduta da Hydro no Brasil
Alert Case Management Procedure
A Política Anti-assédio e Anti-discriminação

7. Change log

Rev. nr.	Data	Description of change	Aprovador/Verificador
0	08/07/2021	First document	HR Director
1	12/12/2022	Document Owner name change	VP Communications, HR, HSS & Facilities