

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	PDC-06
	POLÍTICA DE DIVERSIDADE	REV 04

SUMÁRIO

1. NATUREZA DA ÚLTIMA REVISÃO
2. OBJETIVO
3. ÁREAS ENVOLVIDAS
4. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES
5. DEFINIÇÕES
6. DIVERSIDADE
7. INCLUSÃO
8. EQUIDADE
9. DIRETRIZES GERAIS
10. DIRETRIZES ESPECÍFICAS
 - 10.1 PAPEL DO GENTE & GESTÃO
 - 10.2 PAPEL DA LIDERANÇA
 - 10.3 PAPEL DOS COLABORADORES
11. BOAS PRÁTICAS DE CONVIVÊNCIA
12. NOME SOCIAL
13. INDICADORES
14. COMITÊ DE ÉTICA
15. COMO DENUNCIAR

1. NATUREZA DA ÚLTIMA REVISÃO

Esta política será revisada periodicamente para garantir sua relevância e eficácia, e ajustes serão feitos conforme necessário para alinhar-se com as melhores práticas e padrões em inclusão e diversidade.

- Revisão 00 – Elaboração do documento

2. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes, gerais e específicas, que se correlacionam com outras políticas e procedimentos, para incentivar uma cultura inclusiva e um ambiente de trabalho respeitoso que valoriza a diversidade.

3. ÁREAS ENVOLVIDAS

Este documento se aplica aos administradores, líderes, colaboradores e stakeholders do Grupo Melo Cordeiro.

Elaborado por: Débora Fukuoka Marcondes de Aquino Analista de Recursos Humanos	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 02/04/2024	Data: 11/06/2024

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	PDC-06
	POLÍTICA DE DIVERSIDADE	REV 04

4. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

- Código de conduta
- Política de recrutamento e seleção

5. DEFINIÇÕES

ADMINISTRADORES - membros do conselho de administração, fiscal e executivo.

STAKEHOLDERS - todos clientes, fornecedores, prestadores de serviços, terceirizados, investidores, parceiros ou pessoas que possuem algum tipo de vínculo com o Grupo Melo Cordeiro.

G&G – departamento de gente e gestão

HOMOGENEIDADE - característica de algo que possui uma composição é igual.

ESTIGMAS - aquilo que é considerado indigno ou desonroso.

ESTEREÓTIPOS - rótulos construídos pela sociedade com base em ideias preconcebidas.

ETNIA - coletividade de indivíduos que se diferencia por sua especificidade sociocultural, refletida principalmente na língua, religião e maneira de agir.

RAÇA - um grupo de pessoas que possuem um ancestral comum e que por via de consequência possuem algumas características físicas em comum.

GÊNERO – conceito generalista de classificação ou categorização que agrega todas as particularidades e características que um grupo.

ORIENTAÇÃO SEXUAL - maneira como cada indivíduo expressa sua afetividade, sexualidade ou a ausência delas.

NOME SOCIAL - opção de adoção de outro nome, diferente do oficialmente registrado, mediante solicitação do próprio interessado, de modo a identificar adequadamente aqueles e aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero.

ETARISMO - discriminação contra pessoas com base em estereótipos associados à idade.

LGBTQIAPN+- lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, questionando, intersexuais, curioso, assexuais, aliados, pansexuais, polisssexuais, familiares, 2 espíritos e kink sendo que o símbolo “+” abarca as demais orientações sexuais e de gênero, representando pluralidade.

6. DIVERSIDADE

A diversidade é essencialmente celebrar o quão diferentes somos todos nós. Outra maneira de entender melhor a diversidade é vê-la como “reconhecer, valorizar e levar em conta as diferentes origens, conhecimentos, habilidades e experiências das pessoas, e encorajar e usar essas diferenças para criar uma força de trabalho produtiva e eficaz”

Elaborado por: Débora Fukuoka Marcondes de Aquino Analista de Recursos Humanos	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 02/04/2024	Data: 11/06/2024

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	PDC-06
	POLÍTICA DE DIVERSIDADE	REV 04

Diversidade também pode ser entendida como diferença, pluralidade e ausência de homogeneidade. Essas características não são apenas biológicas ou sociais, mas, também, reproduzem valores da nossa sociedade, como estereótipos sociais que reiteram preconceitos e estigmas.

Lembrando que a diversidade não se limita apenas a características como raça, gênero ou nacionalidade, ela também envolve diferenças culturais, habilidades, experiências e muito mais

Temos consciência de que uma equipe mais diversa endossa os processos de inovação e reflete em nosso avanço empresarial. Times que são compostos por personalidades e perfis diferentes tendem a performar melhor, o que é, de antemão, para nós, uma promessa de vantagem competitiva.

7. INCLUSÃO

Ser inclusivo significa criar estratégias para acolher as diversidades e eliminar barreiras que geram desvantagens para garantir que pessoas com necessidades e/ou condições diferentes, tenham oportunidades iguais de crescimento e sintam-se seguros dentro da empresa.

Assim, buscamos implantar políticas, procedimentos e normas mais inclusivos para fomentar mudanças de paradigmas culturais e criar o sentimento de receptividade e pertencimento.

8. EQUIDADE

Significa, revelar o senso de justiça e adaptar as regras para proporcionar as pessoas o que elas precisam para que tenham acesso às mesmas oportunidades.

Valorizamos e reconhecemos as desigualdades existentes entre os indivíduos, de maneira que asseguramos que as tratativas sejam realizadas conforme a necessidade e condição.

9. DIRETRIZES GERAIS

O Grupo Melo Cordeiro entende que o lucro e comprometimento social e humano caminham lado a lado, desta forma adotou em sua pauta central o compromisso com a responsabilidade da governança ambiental, social e corporativa.

Desta forma, buscamos assegurar um ambiente de trabalho saudável, livre preconceito e discriminação, incluindo, mas não se limitando à etnia, raça, nacionalidade, gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal, visando garantir que todas as pessoas sejam tratadas genuinamente de forma digna.

O princípio da empatia, está na base de nossas políticas de relações interpessoais. Isso se define a partir da ideia de se colocar no lugar do outro, pois trata-se de entender que o cuidado também deve ser dispensado a todas as

Elaborado por: Débora Fukuoka Marcondes de Aquino Analista de Recursos Humanos	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 02/04/2024	Data: 11/06/2024

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	PDC-06
	POLÍTICA DE DIVERSIDADE	REV 04

pessoas.

Repudiamos qualquer ato que viole a legislação vigente e os direitos humanos, sejam eles de qualquer natureza, em contrapartida consideramos o respeito e a valorização da diversidade como premissa fundamental para bons relacionamentos

Qualquer caso de discriminação, exposição vexatória e/ou violência será tratado diretamente pelo comitê de ética do Grupo Melo Cordeiro.

10. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

10.1 PAPEL DO GENTE E GESTÃO

Respeitamos as particularidades e valorizamos a diversidade nos processos de gente e gestão, como forma de manter um ambiente de trabalho diverso, justo e inclusivo e uma organização competitiva no mercado.

Desta forma é esperado da área de gente e gestão:

- A. Ambiente de Trabalho:** repudiar qualquer forma de preconceito e discriminação, trabalhar para erradicar comportamentos inaceitáveis que não condizem com os valores da empresa e que não contribuem para segurança física e psicológica dos colaboradores e parceiros de negócio;
- B. Recrutamento e Seleção:** adotar um processo de seleção sem restrições para atrair, contratar e integrar talentos considerando primordialmente os requisitos do cargo e não características pessoais diversas e favoritismos;
- C. Desenvolvimento Profissional:** oferecer oportunidades de desenvolvimento e treinamento para todos os funcionários, considerando as necessidades individuais e coletivas;
- D. Processo admissional:** mesmo sem registro oficial em cartório, a utilização do nome social é um direito e deve ser respeitado em todo o processo de admissão, bem como confecção de crachá;
- E. Políticas de remuneração e benefícios:** buscar oferecer remuneração e benefícios condizentes com as práticas de mercado, baseando-se nas competências técnicas e comportamentais que atendam às necessidades da posição;
- F. Comunicação e Educação:** promover a conscientização sobre questões de inclusão e diversidade por meio de políticas, comunicação interna e desenvolvimento das lideranças com foco em preparar as equipes para lidar com as diferenças;
- G. Desenvolvimento de líderes:** conscientizar a liderança sobre a importância da imparcialidade no local de trabalho, mitigando as desigualdades, para garantir que todos tenham acesso de forma justa às oportunidades de carreira e desenvolvimento.

Elaborado por: Débora Fukuoka Marcondes de Aquino Analista de Recursos Humanos	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 02/04/2024	Data: 11/06/2024

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	PDC-06
	POLÍTICA DE DIVERSIDADE	REV 04

10.2 PAPEL DA LIDERANÇA

A liderança possui um papel essencial para disseminar a cultura organizacional e garantir um ambiente de trabalho saudável em diversos aspectos. Portanto é de extrema importância que todos líderes tenham conhecimento desta política e sejam multiplicadores para erradicar condutas discriminatórias.

Desta forma é esperado dos nossos líderes:

- A. Influenciar as equipes através do bom exemplo;
- B. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias, bem como orientar a utilização dos canais competentes;
- C. Valorizar opiniões diversas e fomentar o respeito a diferentes perspectivas;
- D. Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para que não interfiram em suas decisões diárias;
- E. Garantir um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- F. Estruturar equipes diversificadas;
- G. Acionar o canal de ética em situações que envolvam a quebra desta política ou do código de conduta.

10.3 PAPEL DOS COLABORADORES

Todo colaborador do Grupo Melo Cordeiro deve estar alinhado os valores e cultura organizacional, bem como promover, contribuir e/ou seguir as diretrizes da empresa.

Desta forma é esperado de nossos colaboradores:

- A. Estar alinhado à cultura da empresa, respeitar a individualidade, pluralidade e diferenças, consciente de que a diversidade de perspectivas, experiências, vivências e habilidades agregam para o negócio vantagem competitiva;
- B. Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para que não interfiram na convivência com os colegas de trabalhos, tampouco no bom funcionamento do departamento;
- C. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias, bem como orientar a utilização dos canais competentes;
- D. Não participar ou fazer comentários inoportunos em caráter de preconceito camuflado e disfarçado de “brincadeira”;
- E. Acionar canal de ética em situações que envolvam a quebra desta política ou do código de conduta.

11 . BOAS PRÁTICAS DE CONVIVÊNCIA

- A. Respeitar a todos igualmente, e não pressupor orientação sexual ou identidade de gênero de colegas,

Elaborado por: Débora Fukuoka Marcondes de Aquino Analista de Recursos Humanos	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 02/04/2024	Data: 11/06/2024

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	PDC-06
	POLÍTICA DE DIVERSIDADE	REV 04

colaboradores e clientes;

- B. É importante não tomar como verdade o seu olhar sobre o mundo;
- C. Não aceitamos comentários ou piadas acerca das características dos colegas, colaboradores e clientes;
- D. Assumir uma posição de enfrentamento diante de uma situação de discriminação e desrespeito;
- E. Desenvolver comunicação não violenta e inclusiva;
- F. Em relação ao nome social ou à identidade de gênero dos colegas, colaboradores e clientes, é fundamental acatá-las em tratativas formais e informais.

12. NOME SOCIAL

A regulamentação do uso do nome social é uma conquista no combate à discriminação e na promoção de políticas de inclusão. O nome social é aquele pelo qual uma pessoa transexual ou travesti se apresenta e quer ser reconhecida socialmente, ainda que não tenha retificado os documentos civis.

O colaborador pode solicitar o uso do nome social a qualquer momento, para isso ele deve procurar o departamento de Gente e Gestão para preencher o requerimento. Para os novos colaboradores, o requerimento deve ser enviado após o aceite da proposta de emprego.

Desta forma será assegurado o uso do nome social, mediante requerimento da pessoa interessada nas seguintes situações:

- A. Cadastro de dados e informações de uso social;
- B. Comunicações internas de uso social;
- C. Endereço de correio eletrônico;
- D. Identificação funcional de uso interno (crachá);
- E. Nome de usuário em sistema de informática.

O uso do nome social, só não será utilizado para a elaboração do contrato de trabalho. Devendo constar o nome que estiver expresso no documento de identidade.

13. INDICADORES

A fim de trazer a luz os dados pertinentes a diversidade e inclusão e verificar se as ações estão surtindo o efeito desejado, será realizado o controle das informações através dos indicadores:

- Percentual de mulheres em cargos de liderança;
- Percentual de pessoas com deficiência no quadro de funcionários;
- Percentual de pessoas 50+;

Elaborado por: Débora Fukuoka Marcondes de Aquino Analista de Recursos Humanos	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 02/04/2024	Data: 11/06/2024

	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO	PDC-06
	POLÍTICA DE DIVERSIDADE	REV 04

- Percentual de jovens entre 16 a 25 anos.

14. COMITÊ DE ÉTICA

O objetivo do comitê de ética é garantir a aplicação das normas, regras e propósitos do nosso compromisso com a diversidade e inclusão. Desse modo, toda e qualquer dúvida, insatisfação e reclamação acerca do assunto tratado neste documento deve ser encaminhada ao comitê.

15. COMO DENUNCIAR

A omissão em informar ações que não estão de acordo com esta política, também caracteriza ato faltoso. Dessa forma, o Grupo Melo Cordeiro incentiva a denúncia de boa-fé nos canais apropriados, por meio do site www.contatoseguro.com.br/grupomelocordeiro ou por meio do telefone 0800 517 007. Os canais estão disponíveis 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana.

Todas as denúncias serão avaliadas pelo comitê de ética. O Grupo Melo Cordeiro não admite que as pessoas, ao zelarem pelo cumprimento deste código, sofram qualquer tipo de retaliação, reprovação ou discriminação.

Elaborado por: Débora Fukuoka Marcondes de Aquino Analista de Recursos Humanos	Aprovado por: Kethlin Cordeiro Diretor de Gente e Gestão
Data: 02/04/2024	Data: 11/06/2024