

# Política da Diversidade, Equidade e Inclusão



## Sumário

1. Objetivo.....	3
2. Aplicação.....	3
3. Definições e Conceitos .....	3
4. Documentos de Referência .....	4
5. Diretrizes Gerais .....	4
6. Atribuições e Responsabilidades .....	5
7. Vedações .....	5
8. Da Violação e Penalidades .....	5
9. Canal de Denúncias.....	6
10. Dúvidas.....	6
11. Disposições Gerais.....	6

## 1. Objetivo

Estabelecer diretrizes que orientam as ações da MRS Logística S/A para a promoção de diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho, assim como fomentar que esses pilares sejam observados e disseminados por seus colaboradores e suas colaboradoras e sejam resguardados nas relações estabelecidas com prestadores de serviços, fornecedores, clientes e demais parceiros.

## 2. Aplicação

Esta Política é direcionada aos administradores e colaboradores da MRS, bem como todos os parceiros que com ela se relacionem.

## 3. Definições e Conceitos

- ▶ Barreira atitudinal: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas
- ▶ Comissão de Diversidade, Equidade e Inclusão (CDEI): Órgão interno da MRS, que se reúne para elaborar compromissos e ações para promoção de diversidade e inclusão na Companhia.
- ▶ Discriminação: Ação que inferioriza e/ou exclui um indivíduo ou um grupo de indivíduos em função da raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, origem social, idade, orientação sexual, identidade de gênero, ou qualquer outra.
- ▶ Diversidade: É o conjunto de características, dentre outras, culturais, biológicas, sociais, econômicas que torna cada pessoa única.
- ▶ Equidade: A equidade reconhece a diversidade das pessoas e busca equilibrar as diferenças. É a adaptação do princípio da igualdade à realidade de cada um. Deve ser aplicada no particular, isto é, observando e procurando atender as necessidades individuais de cada um ou, no mínimo, de cada grupo social.
- ▶ Grupos minorizados: grupos sociodemográficos sub-representados nas esferas de poder, prestígio social e faixa de renda em razão de processos socio-históricos de discriminação ou desvantagens sociais, motivados por características de raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiência física ou outra de sua identidade.
- ▶ Identidade de gênero: É a forma como a pessoa se enxerga no mundo, independentemente de seu sexo biológico. Uma pessoa pode se identificar com o masculino, com o feminino, com ambos ou nenhum.
- ▶ Igualdade: Todos na mesma situação devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos.
- ▶ Inclusão: É um processo que procura romper as barreiras que podem excluir alguém do convívio social ou mesmo impedir o exercício dos seus direitos e deveres, onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, oferecendo oportunidades a todos independentemente de suas diferenças. A inclusão se relaciona ao modo como os membros de todos os grupos são tratados em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídos. Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizados como membros pelo trabalho e esforço que desempenham nos diferentes níveis.
- ▶ Liberdade religiosa: o direito de professar e de se manifestar sobre qualquer religião, crença, doutrina ou culto, sem discriminação, em igualdade de condições.

- ▶ **Parceiros:** Prestadores de serviços, fornecedores, clientes e terceiros com quem a MRS mantenha relação, inclusive, populações das comunidades em que a MRS está inserida.
- ▶ **Pessoa com Deficiência (PcD):** aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
- ▶ **Preconceito:** É uma ideia que se tem e que não foi formada a partir do conhecimento ou dados objetivos, mas por noções prontas e generalizações que o indivíduo acolhe mesmo sem perceber.
- ▶ **Vieses Inconscientes:** Normas sociais não escritas que determinam qual é o papel esperado que cada grupo de pessoas ocupe na sociedade. Eles surgem de preferências e suposições arraigadas que influenciam a forma como a realidade é vista. Negativamente, se manifestam através de preconceitos que são incorporados ao cotidiano e manifestados de modo quase automático.

## 4. Documentos de Referência

- ▶ Código de Conduta Ética da MRS Logística S/A
- ▶ Código de Conduta Ética para Terceiros
- ▶ Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas)
- ▶ Relatório de Sustentabilidade da MRS Logística

## 5. Diretrizes Gerais

Diversidade é um tema incorporado à estratégia da MRS como um dos seus princípios. A companhia valoriza diferentes perspectivas e acredita que quanto maior for a diversidade, a equidade e a inclusão em um ambiente, maior será o potencial para inovar e superar desafios com eficiência e agilidade.

Construir um ambiente que promove a diversidade, a equidade e a inclusão é um trabalho contínuo e a MRS reconhece a sua responsabilidade social nesta jornada. Para tanto, busca, diariamente, o desenvolvimento de uma cultura organizacional que promova um ambiente inclusivo e plural, livre de qualquer tipo de discriminação.

Buscando influenciar, disseminar e perpetuar boas práticas, essa Política estabelece diretrizes estratégicas que orientam a atuação da MRS em relação à temática de diversidade, equidade e inclusão.

- ▶ Respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho.
- ▶ Prezar pelo bom relacionamento e garantir respeito mútuo a colaboradores e parceiros, com tratamento adequado, assegurando um ambiente de trabalho justo e em plena observância às regras de boa convivência. Reconhecer e respeitar as individualidades de colaboradores e stakeholders.
- ▶ Promover ambiente de trabalho inclusivo, com segurança psicológica, livre de constrangimentos, insinuações ou qualquer tipo de assédio, preconceito e discriminação, onde as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa, fomentando momentos de escuta ativa.
- ▶ Apoiar colaboradores na busca do equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, por meio de iniciativas e programas corporativos.
- ▶ Promover, contínua e sistemicamente, a disseminação de informações, atos de sensibilização e de capacitação de todo o quadro de colaboradores quanto aos temas de diversidade, equidade e inclusão,

por meio de ações educacionais, como campanhas, treinamentos, palestras, informativos, estimulando o diálogo, a cultura de respeito às diferenças e a valorização do tema.

- ▶ Promover a formação de uma liderança que inspire as pessoas pelo exemplo e esteja sensibilizada aos temas de diversidade, equidade e inclusão, por meio de treinamento e ações de engajamento e aprofundamento, para eliminar possíveis vieses inconscientes praticados em processos seletivos. A Liderança deverá tomar decisões com base nas diretrizes desta Política e posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes vedadas pela Política.
- ▶ Fomentar a entrada e o desenvolvimento profissional de grupos minorizados, por meio de iniciativas afirmativas e inclusivas, de acordo com prioridades de atuação definidas pela Comissão de Diversidade, formando e desenvolvendo equipes diversas seja qual for a área da MRS.
- ▶ Adotar ações, políticas, normas e processos internos visando o desenvolvimento profissional dos colaboradores, garantindo critérios de remuneração igualitários, independentemente de gênero, raça, idade, deficiência ou qualquer outra característica identitária.
- ▶ Buscar constantemente eliminação de barreiras atitudinais na MRS.
- ▶ Buscar constantemente a acessibilidade nas instalações da MRS e seu entorno, visando a inclusão de pessoas com deficiência.
- ▶ Respeitar a diversidade e promover a inclusão das populações das comunidades em que a MRS está inserida.
- ▶ Buscar adotar linguagem inclusiva, clara, não-discriminatória e acessível em todas as comunicações internas e externas da companhia, buscando transparência, boa comunicação e confiança nos relacionamentos.
- ▶ Fomentar a Comissão de Diversidade, Equidade e Inclusão, uma estrutura multidisciplinar e voluntária, a fim de debater oportunidades de melhorias e propor ações de fomento a uma cultura de equidade, inclusão e respeito, que acolha todas as formas de diversidade.
- ▶ Conhecer a composição do quadro de colaboradores, as percepções e interesses a respeito dos temas de diversidade, equidade e inclusão, a fim de melhor direcionar suas iniciativas e programas.

## 6. Atribuições e Responsabilidades

Todo os colaboradores da MRS são responsáveis por promover e zelar pela diversidade, equidade e inclusão em seus ambientes de trabalho, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional plural e livre de discriminação, preconceito e/ou assédio.

## 7. Vedações

Não serão toleradas medidas ou atitudes que caracterizem ou possam ser interpretadas como assédio moral e/ou sexual ou, ainda, manifestação, explícita ou não, de preconceito ou discriminação, em qualquer de suas formas, em virtude de etnia, gênero, cor, religião, orientação sexual, nacionalidade, regionalidade, descendência ou origem, posição política, classe social, idade, estado civil, gravidez, deficiência, peso, altura, estilo de vida ou qualquer outra característica física ou pessoal.

## 8. Da Violação e Penalidades

Qualquer violação ao disposto nesta Política estará sujeita aos procedimentos e penalidades estabelecidos no Código de Conduta Ética.

Qualquer ato ou suspeita de discriminação, preconceito e/ou assédio ou outras situações e condutas que violem a presente Política devem ser imediatamente relatados ao Canal de Denúncias MRS.

## 9. Canal de Denúncias

A MRS incentiva colaboradores e Terceiros a reportarem ao Canal de Denúncias da MRS quaisquer condutas contrárias às políticas da Cia. O Canal de Denúncias da MRS pode ser acessado através das seguintes plataformas:

**Internet:** <https://www.canalconfidencial.com.br/mrslogistica/>

**E-mail:** [mrs@canaldedenuncias.com.br](mailto:mrs@canaldedenuncias.com.br)

**Telefone:** 0800 300 4531

As denúncias são recebidas por uma empresa independente e especializada, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação pela alta administração MRS, sem conflitos de interesses.

Não será permitido qualquer tipo de retaliação contra o denunciante motivado pela boa-fé, mesmo que a denúncia não possa ser comprovada.

## 10. Dúvidas

Qualquer dúvida acerca da aplicação da presente Política e/ou integridade de determinada conduta deverá ser enviada para [diversidade@mrs.com.br](mailto:diversidade@mrs.com.br)

## 11. Disposições Gerais

Quando observados potenciais conflitos entre as normas/diretrizes internas da MRS, os colaboradores deverão orientar sua conduta considerando a norma/diretriz mais restritiva.

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e somente poderá ser modificada mediante deliberação e aprovação do Conselho de Administração da Companhia.

Esta Política será revisada periodicamente, sem prejuízo de alterações decorrentes de superveniência de nova lei regulando as condutas aqui previstas e/ou de circunstâncias fáticas que demandem sua modificação.

Esta Política não tem a intenção de cobrir todas as situações que envolvem diversidade, equidade e inclusão, nem mesmo esgotar todas as questões sobre o assunto. Portanto, em caso de situações não previstas ou dúvidas, encoraja-se que os colaboradores consultem o canal mencionado no item 9 acima.