

**POLÍTICA DE DIVERSIDADE
& INCLUSÃO**



1. Introdução

A **Montreal** tem o compromisso de buscar equidade, incentivando a mudança de hábitos dos seus empregados, com base nos princípios da diversidade e inclusão. Nosso intuito é gerar uma reflexão sobre a realidade social em que a empresa está inserida e acolher os grupos diversos que fazem parte dela.

Nossas normas, valores e atitudes relacionados a esta temática devem ser compartilhadas com empregados, parceiros, terceirizados e público em geral.

Estes princípios têm um impacto positivo em nosso compromisso com o bem-estar de nossos profissionais, em relação às diversidades de etnia, pessoas com deficiência, jovens, idosos, gênero, LGBTQIAP+, entre outras.

Esta política preza pelo respeito aos direitos humanos e a individualidade de cada pessoa.

1. Objetivo

A presente política estabelece as diretrizes para reforçar o respeito aos princípios dos temas em questão e tem o direcionamento pautado na valorização da diversidade humana e cultural, inclusão e equidade nas ações corporativas das regionais.

2. Aplicação

Esta política aplica-se a 100% dos empregados da **Montreal**, sempre de acordo com os documentos constitutivos e legislação vigente.

Todos os empregados, membros da Diretoria e Conselho devem conhecer e se comprometer com as regras estabelecidas nesta Política, apoiar à aplicação e disseminar as diretrizes nesta contidas.

3. Referências

A Política de Diversidade & Inclusão da **Montreal** tem como referência:

- Constituição Federal;
- Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais;
- Código de ética e conduta;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Lei nº 9.029 - Combate à Discriminação;
- Lei nº 8.213/91 – Pessoas com Deficiência;
- Lei nº 10.097/2005 – Aprendiz;
- Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão.

4. Definições Gerais

Abordaremos a seguir algumas definições básicas, que serão levadas em consideração pela Montreal no que se refere à PDI – Política de Diversidade & Inclusão:

Diversidade: São todas as diferenças e semelhanças que tornam o indivíduo único e ímpar em seu grupo de pertencimento. O respeito e a inclusão são fatores valorizados na diversidade, beneficiando a todos os envolvidos.

Inclusão: É a inserção de indivíduos muitas vezes excluídos na sociedade. São ações que visam uma participação igualitária de todos, independentemente da etnia, orientação sexual, classe social, do gênero, deficiência, entre outros tipos.

Equidade: Determinada pelo acesso aos direitos humanos com imparcialidade. Englobando as desigualdades e buscando o senso de justiça nas ações.

PDI-Política de Diversidade & Inclusão: Trata das questões que envolvam Diversidade e Inclusão na Montreal. Norteador os demais documentos e ações que favoreçam a sensibilização, conscientização e o respeito à inclusão, envolvendo as partes interessadas.

5. Público-Alvo

Fazem parte do escopo da PDI:

- a) Empregados que atuam na empresa ou em clientes;
- b) Clientes que tenham empregados da **Montreal** como prestadores de serviços;
- c) Fornecedores e prestadores de serviços que lidem com os empregados da empresa;
- d) Parceiros que atuam diretamente com os empregados da **Montreal**;
- e) Grupos sociais que são atendidos pelas ações voluntárias ou demais ações externas;
- f) Instituições sociais que cuidam dos grupos minoritários (PcD's, idosos, jovens etc.).

6. Compromisso

Nosso compromisso é estimular o comprometimento dos empregados, que são os principais interessados, com a Política de Diversidade e Inclusão.

A política contribui para o aumento do sentimento de inclusão, respeito, equidade e a criação de ações contra as desigualdades sociais.

Ao valorizar a convivência entre as várias gerações nos ambientes corporativos, estamos enriquecendo a integração de todos os grupos de profissionais pertencentes a nossa empresa.

Quando sensibilizarmos os públicos para a importância de um ambiente mais inclusivo e acolhedor, estaremos criando um ambiente de trabalho convergente com as normas éticas da inclusão e da não discriminação, estas estão previstas nas legislações.

Incentivando a conscientização sobre diversidade e inclusão nas relações trabalhistas, respeitamos e tomamos por base os princípios da “Declaração Universal dos Direitos Humanos” e na “Lei Brasileira de Inclusão”, estes direcionam as ações relacionadas ao tema.

Ao descumprir as regras dispostas nos documentos relacionados à Diversidade & Inclusão, os empregados estarão sujeitos a sanções.

7. Sanções

O empregado deverá respeitar as diretrizes da “Política de Diversidade & Inclusão”, caso seja identificada uma situação de desacordo, indicando quaisquer questões relacionadas a preconceito ou discriminação por parte dos empregados, clientes ou terceirizados, a questão será avaliada e compartilhada com o Comitê do Compliance, para que sejam criadas ações de correção ou melhoria.

As atitudes em desacordo com a Política de Diversidade & Inclusão estão sujeitas às sanções do Código de Ética e Conduta, o comitê de Compliance deverá ser acionado sempre que ocorram relatos de conduta inadequada, já a empresa dará o amparo e fornecerá orientações sobre as medidas cabíveis para cada caso, de acordo com as diretrizes da Montreal.

Todos os colaboradores da **Montreal**, sem exceção, no caso de se envolverem na prática de alguma infração, estarão sujeitos às seguintes sanções:

1. Advertência;
2. Suspensão;
3. Encerramento do vínculo contratual ou estatutário.

8. Diretrizes

- **Ações Inclusivas:** assegurar que os processos internos de atração, contratação, desenvolvimento e reconhecimento serão destinados a todos os empregados com isonomia de direitos. Garantir que os critérios para as decisões institucionais têm abrangência para a diversidade, atendendo a todos os grupos.
- **Integração:** abordar medidas de integração para abranger empregados em sua diversidade, respeitando a pluralidade de cada um, inclusive em no âmbito familiar e afetivo.
- **Liderança Consciente:** o líder deve ter decisões livres de preconceito, promovendo um ambiente laboral inclusivo. Sua escuta deve ser ativa e seu posicionamento livre de julgamentos e atitudes discriminatórias. Garantir que os demais membros de sua equipe não utilizem frases ou tenham atitudes excludentes.
- **Sensibilização:** desenvolver constantemente ações de sensibilização dos empregados, principalmente para os cargos de gestão, estes devem promover a importância da diversidade na empresa.
- **Valorização da diversidade:** valorizar cada empregado com sua particularidade, os comportamentos adequados e assegurar um ambiente de trabalho que não tolere nenhuma forma de discriminação.
- **Respeito:** respeitar e valorizar a individualidade de cada um, promover um ambiente laboral saudável, combater a discriminação e o preconceito em sua essência.
- **Comunicação:** promover a utilização de uma linguagem inclusiva na comunicação interna e redes sociais. Evitar qualquer caso que possa dar margem para linguagem discriminatória.

- **Desenvolvimento:** criar conteúdo para desenvolver as equipes, estes devem transmitir conhecimentos sobre respeito a diversidade & inclusão, transmitindo um caráter inclusivo na comunicação.
- **Monitoramento:** atualizar constantemente os processos de gestão para potencializar a diversidade inclusiva, promover o contato entre equipes e facilitar a interação na empresa.

9. Compromisso

1. Ambiente: no âmbito laboral é primordial valorizar as individualidades, assegurando um local de trabalho justo onde todos tenham oportunidades para desenvolver seu potencial.

2. Confiança: garantir que os empregados tenham liberdade para expressar suas dúvidas, críticas e ideias expondo seus pontos de vista, sendo tratados com respeito e justiça.

3. Preconceito e assédio: todos devem ser tratados com dignidade, o respeito é o fator mais importante desta política. As violações são consideradas descumprimento do “Código de Ética e Conduta”, estando sujeitas às penalidades previstas no documento. Qualquer tipo de discriminação por motivos de deficiência, etnia, gênero, religiosidade, orientação sexual, classe social, e crenças inclusive nos processos de R&S, promoção, treinamento, demissão, que devem ser baseados em avaliações livres de preconceito.

4. Promoção da Diversidade: estimular o diálogo sobre diversidade, equidade e inclusão para ampliar a conscientização de todos, sobre o respeito e combater a discriminação por meio de ações educativas.

5. Respeito a identidade: adotar o Nome Social está assegurado pelo Decreto 8727/16, respeitando a mesma proteção concedida ao nome de registro. Devemos considerar o modo de identificação daquele cujo documento civil não esteja compatível com sua identidade de gênero.

10. Disposições Gerais

Esta Política deverá ser revisada anualmente ou sob demanda e submetida à aprovação do setor responsável.