# MTH apresenta

## Política de Diversidade e inclusão

## DE & I



## POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO MTH

Uma das tarefas mais importantes na gestão da MTH é garantir um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sintam confortáveis e seguros, sabendo que nunca serão submetidos a nenhum tipo de assédio, seja por motivos de raça, religião, neurodiversidade, orientação sexual ou outros fatores. Portanto, a política de diversidade e inclusão (D&I) da MTH busca atender os mesmos objetivos de qualquer empresa que se preze.

Disponibilizamos publicamente, em nosso site, nossa política de diversidade e inclusão, para que não apenas potenciais candidatos a emprego, mas também parceiros de negócios ou clientes possam conhecer nossa posição sobre o tema. Esta política caracteriza bem a MTH em questões de ética empresarial e também deixa claro como ela trata seus funcionários.

Entendemos que a discriminação no local de trabalho e na comunidade profissional é um dos principais problemas que uma política de diversidade e inclusão deve abordar. Isso inclui discriminação em qualquer uma de suas manifestações, já que a discriminação no trabalho pode ter muitas variações, desde a recusa de uma entrevista de emprego a um candidato por causa de sua cidadania até o assédio sistemático de colegas por causa da orientação e outros fatores.

A MTH combate tais tentativas de manifestações de discriminação e apresenta sua política de diversidade e inclusão a fim de ajudar nessa luta, que vamos vencer uma a uma, com cooperação de todos os envolvidos, numa mudança cultural urgente e necessária.

Publicaremos em nosso site, toda atualização e ou modificação nessa política, caso novas formas de discriminação forem surgindo na sociedade.

Observaremos as avaliações de funcionários sobre nossa política de DE&I e buscaremos melhorar a cada período. Importante ressaltar que trabalharemos

duro para uma total transparência sobre esse tema tão relevante.Passamos a apresentar medidas de D&I que estão sendo implementadas na MTH:

A MTH, reúne a equipe e faz roda de conversa sobre temas relevantes como assédio moral e outros tipos de assédio, e frisa nos bate papos, que a empresa não compactua e não aceita nenhum tipo de discriminação sejam elas de raça, religião, idade, nacionalidade, origem social, identidade ou expressão de gênero, estado civil, gravidez, filiação política ou deficiência e outras.

A MTH procura fazer com que cada colaborador se sinta em casa e monitora (literalmente) qualquer denúncia de assédio ou discriminação, tomando providências imediatas:

A) Chamando para uma conversa direta com o RH, para apuração dos fatos; caso necessário acionando o corpo jurídico interno para auxílio à parte afetada;

B) Conscientização sobre a gravidade emocional, física e moral que uma discriminação gera em quem a recebe e ressaltando as consequências legais da discriminação cometida pela parte;

C) Indicamos o uso do serviço de terapia psicológica, caso tenha interesse, através do sistema de Telemedicina, que é disponibilizado gratuitamente, para todos os nossos colaboradores.

**Inclusão de Fornecedores**

A MTH não se limitará à política interna de D&I, para isto declara a inclusão de fornecedores e clientes parceiros, com o comprometimento de parcerias com qualquer contratado, independentemente de sua religião, orientação, gênero e etc... e que não esteja na contramão dos valores da empresa: RESPEITO, HONESTIDADE, TRANSPARÊNCIA E HUMANIZAÇÃO e outros.

**Nossas metas**

A) Criar uma atmosfera confortável para todos os funcionários, em que eles nunca tenham medo de sofrer discriminação sob qualquer pretexto de nenhuma parte.

B) Que todos tenham relações respeitosas entre seus pares e se possível, lindas amizades.

**Passos para a implementação da Política de D&I**

1. Divulgar nosso valor-chave para todos os funcionários, atuais e novos, RESPEITO, e que todos aceitaremos todas a pessoas como são e que avaliaremos a pessoa com base em suas qualidades profissionais.

2. Priorizar conversas regulares e contínuas com toda a equipe. Discutir não apenas questões relacionadas ao crescimento profissional, mas também o quanto cada funcionário se sente à vontade como parte da equipe. Usar isso como uma oportunidade para identificar quaisquer problemas potenciais – incluindo discriminação de qualquer tipo, em qualquer uma de suas manifestações – para tomar as medidas apropriadas em tempo hábil.

3. Fazer parte! Participar, ativamente, na luta contra a discriminação. Por exemplo, cooperando com organizações e fundações que apoiam a luta contra vários tipos de desigualdade, como a discriminação baseada em origem social ou étnica:

Desde 2022 – apoiamos a Comunidade da Cuia, no Amazonas, enviando recursos para população em situação de vulnerabilidade, enviando recurso financeiro, para compra de material escolar, alimentos para lanches e

distribuição de cestas básicas nos períodos de cheia. O jovem Max da Campo, é o responsável pelo projeto na região ribeirinha do Amazonas.

4. Aprofundar a construção de relacionamentos, respeitando o interesse do outro nessa construção. Para isto, vamos trabalhar regularmente no fortalecimento das relações dentro da equipe, realizamos diversos eventos para aumentar a coesão da equipe e estabelecer laços de amizade.

A) A cada dois meses, realizamos a festa de aniversário dos aniversariantes do bimestre, quando todos são convidados para as felicitações ao colega.

B) Proporcionamos convites para que participem de palestras com jantar incluso, mesa de conversa com os colegas e palestras com diversos temas (educação financeira, empreendedorismo... Como exemplo: Em 2022 e 2023 Congresso de homens e mulheres de Negócios – CHOMNEQ, evento realizado em espaço de eventos com buffet, ambiente descontraído, com comes e bebes.

5. Planejamos e respeitamos, feriados importantes ou datas relevantes de conscientização: Por exemplo, Outubro Rosa, Novembro Azul, Setembro amarelo, Dia Internacional das Mulheres, Dia da Consciência Negra e outros.

6. Ouvimos os funcionários, observamos suas demandas e agimos para melhorar, ao máximo possível, seu bem estar na empresa.

7. Certificamo-nos de que todos saibam que são importantes e valiosos para a empresa, para um ambiente saudável e uma parceria de longo prazo.

8. MTH- Busca ser reconhecida pelos nossos colaboradores, clientes e fornecedores, como uma marca em que seus maiores e melhores recursos, são os humanos!

Barueri, 1º março de 2022

Martha Carvalho dos Santos

Maria Cristina Carvalho Bertero