



POLÍTICA DE VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD

REVISIÓN 00



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 2 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

1. OBJETIVO

La Política de valoración de la diversidad («Política») de DMS LOGISTICS busca establecer parámetros y principios básicos que tengan como objetivo fortalecer los medios de valoración sobre el tema en la empresa, inspirar prácticas respetuosas e inclusivas para apoyar a todos los empleados en la resolución adecuada de posibles incidentes.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las directrices establecidas en el código se aplican a todos los empleados del Grupo DMS LOGISTICS, prestadores de servicios, directores, miembros de los Consejos, proveedores, socios comerciales y clientes, ya sean personas físicas o jurídicas, incluidos los organismos/entidades de la Administración Pública que contratan los servicios de DMS (en conjunto, «Empleados»).

Todos los clientes, prestadores de servicios y proveedores, incluidos otros socios, de DMS LOGISTICS y sus subsidiarias deben conocer y observar esta política para guiar su conducta y evitar conflictos e infracciones.

3. RESPONSABILIDADES DE DMS

Los empleados y otras partes interesadas deben observar y garantizar el cumplimiento de esta Política y, cuando sea necesario, activar la Junta directiva, Recursos Humanos y/o Calidad para consultar sobre situaciones que impliquen conflicto con esta Política o a través de situaciones descritas en la misma. Es fundamental que cada persona, además de conocer, difunda las prácticas y directrices establecidas en la Política.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

Derechos humanos: según la ONU, los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, idioma, religión o cualquier otra característica. Son inalienables, universales, indivisibles e interdependientes.

Diversidad: se refiere, de manera más amplia, a un conjunto de diferencias y valores compartidos por los seres humanos en la vida social. Este concepto está estrechamente



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 3 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

relacionado con los conceptos de pluralidad, multiplicidad, diferentes modos de percepción y enfoque, heterogeneidad y variedad. La diversidad humana abarca diferentes dimensiones de la existencia, como el origen étnico, nacional, familiar, la historia profesional, la profesión, el género, la raza, la orientación sexual o la religión.

Representatividad: significa representar con eficacia o calidad un determinado segmento o grupo de la población. Puede estar relacionado con la cuestión cuantitativa —por ejemplo, el número de personas de un determinado grupo en el marco de los empleados de la empresa— o con la cuestión de la legitimidad —una persona representativa es como si fuera la voz y la imagen de un segmento, sector o grupo social—.

Etnia: la etnia es un grupo que, desde una perspectiva histórica, comparte el mismo antepasado, la misma lengua, religión y/o cultura y reside en el mismo territorio geográfico.

Raza: es una categoría creada para legitimar sistemas de dominación basados en el fenotipo y el origen. Actualmente, se entiende como una construcción social, no biológica que define las interacciones socioculturales, económicas y políticas. En Brasil, la raza se mapea a partir de la autoidentificación y autodeclaración de cada persona.

Expresión de género: es la forma en que el individuo expresa su género, a través de acciones y apariencia.

Identidad de género: refleja el sentido profundamente sentido y vivido del propio género de una persona y es parte de su identidad como un todo; la identidad de género no está condicionada a la aprobación de terceros, ya que es una cuestión de autoidentificación.

Nombre social: es la forma en que la persona se identifica y quiere ser llamada, independientemente del nombre que se le asigne en el registro de nacimiento.

Orientación sexual: se refiere a la existencia o inexistencia de atracción física, romántica y/o emocional de una persona en relación con los demás en una sociedad.

Persona trans: término general empleado para describir una amplia variedad de identidades de género cuya apariencia y características se perciben como atípicas, incluidas las personas transexuales, travestis, *cross-dressers* y personas que se identifican como tercer género.



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 4 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

Inclusión: es la valoración e inserción de poblaciones que, por cuestiones históricas y sociales, enfrentan barreras en la sociedad y en las empresas. En el contexto empresarial es el conjunto de actitudes y prácticas cotidianas que favorecen la interacción entre todas las personas en un clima participativo, de respeto, diálogo y cooperación.

Personas con discapacidad: según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, al interactuar con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad con otras personas.

5. OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

5.1. *Objetivos:*

- Valoración del Código de ética y conducta de DMS LOGISTICS: garantizar que el Código de Conducta, inspirado en los valores de la empresa, se ponga en práctica cuando se trata de la valoración de la diversidad, evitando riesgos para la organización y para todos sus públicos relacionados;
- Valorar la diversidad de los empleados: encontrar soluciones viables e innovadoras en prácticas de valoración de la diversidad que amplíen sus oportunidades de éxito, asegurando que DMS LOGISTICS refleje la diversidad existente en la sociedad y, a través de ella, enriquezca sus perspectivas de negocio y mejore su capacidad de recibir a los diversos tipos de clientes, empleados y terceros;
- Cultura de la empresa: establecer una cultura de trabajo que promueva y valore la diversidad entre los empleados en todos los niveles;
- Excelencia: observar los compromisos internacionales de inclusión y diversidad, así como la legislación nacional vigente en la materia;
- Promoción de procesos inclusivos: aplicar procedimientos de contratación y selección justos y no discriminatorios, que traten de incluir a grupos insuficientemente representados.



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 5 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

5.2. Principios orientadores:

La ONU ha establecido algunos principios orientadores («PO») como «*el estándar mundial oficial, proporcionando un plan para los pasos que todos los estados y empresas deben adoptar para defender los derechos humanos*», después de todo, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es un estándar global de conducta que se espera de todas las empresas, independientemente del país de operación. Existe, independientemente de la capacidad y/o voluntad de los estados para cumplir con sus propias obligaciones de derechos humanos y no disminuye con esas obligaciones. Esta responsabilidad va más allá del cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales que protegen los derechos humanos.

DMS LOGISTICS reafirma su compromiso de garantizar y proteger los derechos humanos y, por lo tanto, promover la diversidad en sus entornos, adoptando los parámetros establecidos por la ONU sobre el tema, traducidos con la máxima de «**Proteger, respetar y remediar**» y a los que se puede acceder en su totalidad [aquí](#) y se resumen a continuación:

- (a) Obligaciones asumidas por los Estados de respetar, proteger y aplicar los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- (b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
y
- (c) La necesidad de dotar a los derechos y obligaciones de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Específicamente en el papel de las empresas, DMS LOGÍSTICA (**a**) asume un compromiso público para observar su responsabilidad de respetar los derechos humanos y garantizar la diversidad por el cumplimiento y respeto de las leyes aplicables; (**b**) adoptará un proceso de diligencia debida en derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan sus impactos sobre los derechos humanos; y (**c**) adoptará procesos que hacen posible reparar cualquier impacto adverso de los derechos humanos ocasionados por DMS o a los que haya contribuido.

6. COMPROMISOS EN DMS

1. Entorno acogedor, confianza y respeto para todos: DMS LOGISTICS se compromete a garantizar un entorno de trabajo plural, justo, equilibrado, inclusivo, respetuoso y accesible donde todos tengan igualdad de oportunidades de crecimiento, así como seguridad para que todos puedan ser quienes quieran, compartiendo sus ideas respetuosamente con los demás con un diálogo abierto y transparente.



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 6 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

2. Procesos libres de prejuicios: DMS LOGISTICS adopta y adoptará procesos libres de prejuicios, sin ninguna discriminación por motivos de raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, edad, clase social, discapacidad, religiosidad, nacionalidad, creencias políticas, incluso en las normas y procesos internos de reclutamiento, despido, ascenso, recompensa y beneficios, capacitación o jubilación que deben basarse en el mérito.

3. Sensibilización, promoción de la diversidad e inclusión: DMS LOGISTICS reitera su compromiso de promover y fomentar la sensibilización, implicación y participación de todos los profesionales en la búsqueda de la diversidad y la inclusión, incluso con formación específica de liderazgo y equipos para la apreciación de la diversidad.

4. Política de tolerancia cero para los prejuicios, la discriminación y el acoso: DMS LOGISTICS adopta una política de tolerancia cero para las prácticas prejuiciosas, discriminatorias o acosadoras. Cualquier violación de esta política puede ser castigada en la forma del Código de ética y conducta y en la **Política de no represalias y gestión de consecuencias de DMS LOGISTICS.**

7. PAPEL DE LIDERAZGO

El liderazgo es una de las instancias esenciales para la construcción de una cultura organizacional inclusiva y un entorno de seguridad psicológica para todos(as), por lo tanto, es esencial que sea conocedor y multiplicador de esta Política. DMS LOGISTICS trabaja en la capacitación de sus líderes, para que no reproduzcan estereotipos ni conductas discriminatorias.

Preventivamente, DMS LOGISTICS llevará a cabo campañas y acciones educativas, como capacitación y sensibilización, con el objetivo de erradicar conductas inaceptables relacionadas con cuestiones de género, discriminación racial y otros temas relevantes.

8. ROL DEL SECTOR JURÍDICO

Es deber del sector Jurídico dar soporte en la resolución de dudas y conductas relacionadas con situaciones que involucren cuestiones de diversidad en la empresa, además de mantenerse al día con cualquier cambio legislativo (nacional o no) sobre el tema.

9. PLANIFICACIÓN DE ACCIONES INCLUSIVAS



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 7 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

DMS LOGISTICS, para cumplir con los objetivos, directrices y compromisos aquí firmados, planifica las siguientes acciones inclusivas:

- Combatir cualquier tipo de discriminación, acoso u otras prácticas inadecuadas en todas sus formas, que involucren a empleados, clientes o terceros
- Establecer prácticas inclusivas cotidianas que favorezcan la interacción entre todas las personas en un clima de respeto, diálogo y cooperación, centrándose en la calidad de las relaciones y la apreciación de las diferencias. Esto incluye evitar cualquier comentario prejuicioso, discriminatorio o embarazoso con respecto a cualquier tipo de audiencia, incluso involuntario o en ausencia de sus representantes
- Promover la diversidad en todos los procesos de recursos humanos, incluidos la atracción, selección, contratación, remuneración, ascensos, traslados y formación
- Estimular el aumento de la representación de los grupos minoritarios y la igualdad de género en los puestos de liderazgo y alta dirección de la empresa
- Sensibilizar y promover el desempeño de equipos caracterizados por la diversidad
- Aumentar la conciencia de la organización y la formación continua en relación con la diversidad y la inclusión a través de eventos periódicos como la Semana de la Conciencia Negra y el día de la lucha contra la homofobia
- Establecer buenas prácticas en la relación con el público interno y con todos los demás públicos
- Apoyar a las unidades de negocio en el cumplimiento de los principios y prácticas de diversidad, respetar los estándares de la empresa y del país
- Adoptar medios y prácticas para prevenir, determinar y tolerar cualquier situación de ofensa, hostilidad, vergüenza o conducta negativa relacionada con la raza, etnia, género, orientación sexual, discapacidades, orígenes sociales o de cualquier naturaleza, alentando a los presentes a denunciar la conducta irrespetuosa de esta Política.
- Identificar los posibles obstáculos a la diversidad en los procesos y prácticas de gestión
- Crear canales de participación de todos en torno a los principios y prácticas de valoración de la diversidad en la empresa, abriendo espacios de diálogo y

Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 8 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

colaboración que deben ser estimulados y mantenidos en las áreas, con el apoyo de los gestores

- Evaluar oportunidades para el establecimiento de programas y herramientas que favorezcan la capacitación, el desarrollo profesional y la inclusión en el mercado laboral de grupos vulnerables.

10. NORMAS DE RESPETO Y CONVIVENCIA

- Es importante no estereotipar, es decir, no asumir verdades solo basadas en su punto de vista
- No presumir la orientación sexual o la identidad de género de las personas basándose en su observación. Todos(as) deben ser tratados(as) con el mismo respeto
- No hacer bromas sobre características (físicas o de cualquier naturaleza) de las personas
- Posicionarse siempre que se enfrente a una situación discriminatoria
- Ser inclusivo en su comunicación

Específicamente, el respeto por la identidad de género abarca algunas de las siguientes acciones:

- Uso de nombre social y pronombres en documentos, sistemas internos y tratos verbales
- Recomendación de que el nombre social se use en todos los documentos de beneficios (por ejemplo, cédula de planes de salud y plan dental)
- Uso del pronombre correcto según la identidad de género
- Comunicación clara sobre el permiso para usar baños de acuerdo con el género con el que la persona se identifica, acompañada de acciones de sensibilización para los empleados y otros públicos involucrados

11. INDICADORES

A través de esta política, DMS LOGISTICS se compromete a monitorear los siguientes indicadores:

- Porcentaje de mujeres en puestos directivos (gerencia y superiores);



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 9 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

- Porcentaje de personas con discapacidad en el equipo funcional;
- Diversidad de edades, respetando los límites establecidos en la legislación laboral vigente;
- Equidad racial;
- Tiempo de permanencia en la empresa de mujeres que regresan de la licencia de maternidad.

12. DISPOSICIONES GENERALES

Siempre que se identifique una situación en desacuerdo con los lineamientos de esta Política, incluyendo cualquier tipo de discriminación y prejuicio que involucre a empleados, terceros, proveedores o clientes, se debe activar el Canal de denuncias, para que el registro tenga su relevancia evaluada, y se establezcan las acciones de mejora necesarias.

Cualquier actitud en desacuerdo con esta política y sus principios éticos está sujeta a sanciones y medidas disciplinarias que se revisarán caso por caso.

En caso de que existan informes de conducta inapropiada del cliente en relación con empleados, terceros u otras personas que se encuentren en el entorno de la empresa, debidamente verificados y legitimados, la empresa dará las pautas y prestará el apoyo necesario para que se tomen las medidas oportunas.

13. PENALIDADES

El incumplimiento de la política de valoración de la diversidad de DMS LOGISTICS implicará sanciones administrativas en primera instancia, y puede resultar en la terminación del empleado y/o la terminación del contrato con otras partes interesadas de acuerdo con la gravedad de hecho.

14. SITUACIONES NO CUBIERTAS

Esta Política presenta pautas generales, y algunas situaciones específicas pueden no estar cubiertas.

Lo que se espera en estos casos es que cada uno actúe con responsabilidad, prudencia y conciencia ética, evaluando el mejor camino a seguir con la certeza de que la solución adecuada siempre estará regida por el sentido común y los valores que atesoramos.



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 10 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

Cualquier pregunta no especificada en este documento y relacionada con los temas ética y conducta, debe ser sometida a evaluación de la Junta directiva.

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos mantener actualizado este documento, de acuerdo con el publicado por el grupo a nivel internacional, poniendo su contenido al conocimiento de todo el Grupo DMS LOGISTICS.

15. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Todos los destinatarios de esta Política, al identificar una situación de riesgo relacionada con esta Política y otros códigos, políticas y estándares de contenido similar, tienen la responsabilidad de comunicar el hecho a la alta gerencia y al Departamento de calidad de DMS. Para ello, se podrán utilizar los siguientes canales de comunicación:

Para ello, se podrán utilizar los siguientes canales de comunicación:

- Canal Disque Denuncia: ouvidoria@dmslog.com (en caso de que quiera hacer una denuncia anónima);
- Llamado a través de DMSYS.

16. VIGENCIA

Esta Política entra en vigor en la fecha de su publicación, revocando y sustituyendo cualquier comunicación anterior sobre el tema y permanecerá en vigor por un período indefinido.

17. HISTORIAL DE REVISIÓN

Revisión	Fecha	Descripción
00	18/10/2018	Emisión del documento.



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 11 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	

01	28/09/2020	Revisión general para incluir en el documento nuevos compromisos con el medio ambiente, la salud y la seguridad de los empleados, y la seguridad y codificación de la información.
02	01/12/2020	Revisión general para cambiar el término web y nubes por web y nube y modificar el modelo del documento.

18. APROBACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Preparado por:	Wellington Ferreira	
Revisado por:	Natalie Corrêa	
Aprobado por:	Eduardo Reis	
Nivel de confidencialidad:	X	Información pública
		Información interna
		Información confidencial
		Información restringida



Política	
Código: POL-SGI-006	Revisión: 00
Fecha: 15/02/2021	Páginas: 12 de 12
Título: Política de Valoración de la Diversidad	



**NUNCA COMPROMETEMOS LA CALIDAD NI LA
ÉTICA EMPRESARIAL**

*WE NEVER COMPROMISE ON QUALITY AND
BUSINESS ETHICS*

WWW.DMSLOG.COM