

Elaborador: Geani Vieira Dos Santos

Aprovador: Filipe Colombo

Criar relacionamentos duráveis faz parte da missão da Anjo, para isso promover uma cultura que resulte em um ambiente de trabalho seguro, diverso e inclusivo, onde as pessoas possam se desenvolver e crescer é fundamental.

Esta Política é aplicável a todos os profissionais da Anjo e demais partes interessadas, seu objetivo é garantir que nossos profissionais possam se desenvolver e prosperar em um local de trabalho inclusivo, livre de toda e qualquer forma de discriminação ou assédio.

A Discriminação é a negação injusta da igualdade de tratamento e oportunidade a indivíduos ou grupos, com base em uma ou mais das características listadas abaixo:

- Raça, cor, origem étnica ou nacional;
- Sexo, incluindo gravidez, parto ou amamentação;
- Orientação sexual;
- Gênero e expressão de gênero;
- Idade;
- Religião ou crenças religiosas;
- Nacionalidade, status de imigração, cidadania ou ancestralidade;
- Incapacidade física ou mental;

Discriminação de qualquer natureza é uma violação a essa Política. “Eu estava brincando”, “Eu não quis dizer isso desse jeito”, “Isso é aceitável de onde eu venho”, ou “Ninguém nunca reclamou desse comportamento antes” não são desculpas para discriminação, tampouco estar sob influência de álcool ou de outras substâncias.

Assédio Moral inclui todas as condutas inadequadas que criam um ambiente desrespeitoso, intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. O assédio pode envolver conduta verbal ou física, incluindo comentários, ações ou gestos que afetam a dignidade do profissional ou sua integridade física ou psicológica. Assédio pode envolver comportamentos extremos como violência, ameaças ou contato físico, ou até ações menos óbvias, como ridicularizar, provocar ou incomodar repetidamente profissionais ou subordinados, ou recusar-se a conversar com eles. O assédio pode se dar em um único incidente que tenha um efeito nocivo duradouro sobre um colega, ou em uma série de incidentes (repetição). Exemplos de assédio moral:

- Piadas, brincadeiras ou comentários depreciativos ou insensíveis;
- Comentários sobre a vida privada de uma pessoa ou sua aparência;
- Comentários humilhantes e/ou que ridicularizam uma pessoa;
- Insultos raciais, comentários depreciativos sobre o sotaque de uma pessoa ou exibição de símbolos racialmente ofensivos;
- Exibição ou compartilhamento de imagens ofensivas, como cartazes, vídeos, fotos, desenhos, telas de proteção, e-mails ou outros que sejam depreciativos ou sexuais;

Elaborador: Geani Vieira Dos Santos

Aprovador: Filipe Colombo

- Comentários ofensivos sobre a aparência ou outras características pessoais ou físicas, como comentários sobre a deficiência física de alguém;
- Comportamentos intimidadores, como bullying, ameaças e insinuações;
- Agressão física ou perseguição;
- Má vontade de treinar, avaliar, auxiliar ou trabalhar com um profissional específico;
- Excluir injustificadamente alguém das conversas normais no local de trabalho fazendo com que ela não se sinta bem vinda;
- Sabotar o trabalho de uma pessoa ou qualquer outra conduta que demonstre hostilidade, desrespeito ou maus-tratos a um indivíduo.

Assédio Sexual é o assédio especificamente baseado no sexo e inclui qualquer comportamento sexual indesejado, atenção sexual não solicitada, solicitação de favores sexuais, insinuações ou outra conduta verbal ou física indesejada de natureza sexual. Exemplos de comportamento que podem ser assédio sexual incluem:

- Ameaças ou demandas para que uma pessoa se submeta a atos sexuais como condição de continuidade no emprego ou para evitar alguma perda;
- Ofertas de benefícios relacionados ao emprego em troca de favores sexuais;
- Avanços sexuais indesejados ou insistência para encontros indesejados;
- Contato físico desnecessário ou indesejado, como beijar, tatear ou massagear, bloquear o movimento normal ou interferir fisicamente no trabalho de outro indivíduo;
- Comportamento não verbal como encarar, olhar fixamente ou de forma maliciosa, assobiar ou fazer outros gestos indecentes;
- Fazer comentários de caráter sexual.

Tanto o assédio quanto a discriminação são proibidos no local de trabalho ou em qualquer outro local que possa ser considerado uma extensão do local de trabalho, incluindo banheiros, CCA, eventos sociais relacionados ao trabalho, festas e eventos da empresa. Assédio e discriminação também podem ocorrer online ou por meio de comunicações eletrônicas, incluindo e-mails, redes sociais e aplicativos de mensagem. Embora o envio de mensagens e publicação de informações online possam ser uma ótima maneira de se conectar com outras pessoas, sempre se comporte de maneira adequada.

Responsabilidade da Liderança

Os líderes têm responsabilidades adicionais, além de dar o exemplo, divulgar, explicar, aplicar e denunciar violações a esta Política.

A prevenção é a melhor ferramenta para eliminar a discriminação e o assédio no local de trabalho; no entanto, nenhuma pessoa sozinha pode impedir o assédio ou a discriminação. Todos os

Elaborador: Geani Vieira Dos Santos

Aprovador: Filipe Colombo

profissionais da Anjo são responsáveis pela aplicação desta Política. Além de suas obrigações de reportar os incidentes de discriminação e assédio, os líderes da Anjo devem ainda:

- Ler e compreender esta Política e as implicações do não cumprimento da mesma;
- Garantir que os profissionais da sua equipe conheçam, compreendam e cumpram esta Política;
- Saber como e onde reportar denúncias;

Canal de denúncia:

Se você tiver sido submetido a qualquer forma de assédio ou discriminação, ou se você testemunhou que outras pessoas sendo submetidas a assédio ou discriminação, você deve relatar a ocorrência para o seu líder imediato ou na intranet através do link Fale com o Presidente ou ainda anonimamente pelo site: www.anjo.com.br/fale-conosco/canal-de-denuncias

Todas as denúncias de assédio e de discriminação serão prontamente investigadas e, caso necessário, medidas disciplinares serão aplicadas (o que pode incluir demissão).

Medidas disciplinares:

Qualquer profissional que tenha violado esta Política poderá estar sujeito a medidas disciplinares e/ou corretivas apropriadas. Isso pode incluir: advertência escrita ou verbal, suspensão, transferência ou demissão. O encaminhamento a autoridades apropriadas para análise por possível violação das leis locais também pode ser necessário.

Se você tiver alguma dúvida sobre suas obrigações sob esta Política, entre em contato com seu líder imediato ou com o setor de Gestão de Pessoas.