

Diversidade e Inclusão

Responsável: Diretor Presidente – João Batista Fialho de Menezes

ANEXO II – POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO DA ALBRAS

1. Objetivo

O objetivo desta Política é reforçar o comprometimento da Albras, em todas as suas áreas de negócio, na intenção de promover um ambiente contra qualquer tipo de discriminação e/ou assédio em seu ambiente de trabalho e nas suas relações com empresas terceirizadas e demais parceiros de negócios.

A Política é reflexo dos compromissos da Albras com os instrumentos internacionais de direitos humanos, com as normativas estabelecidas em legislação brasileira, assim como as premissas do seu Código de Conduta

Neste sentido, a Albras se compromete a cumprir leis, regulamentos e diretrizes que buscam garantir a liberdade contra discriminação e assédio, incluindo, mas não se limitando a: gênero, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, religião ou crença, posicionamento político, afiliação sindical, deficiência ou limitação, condição física, estado civil, bem como previsto na Anexo I - Diretriz de Diversidade e Inclusão da Albras.

2. Escopo

Esta política se aplica a Albras e todas e todos os seus empregados, incluindo contratados e terceirizados, os representantes da Albras nos Conselhos de Administração agirão em conformidade com esta política. É indispensável o cumprimento das normas estabelecidas neste documento.

3. Definições

3.1 Discriminação

Baseando-se nos principais conceitos dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal Brasileira no que tange à igualdade e o repúdio a discriminação, bem como da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a DED 052 - Diretriz de Diversidade e Inclusão da Albras, define-se discriminação como:

- Qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base – não se limitando, mas principalmente – na raça, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião ou crença, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou ocupação.

3.2 Assédio ou bullying

O assédio é configurado como uma atitude abusiva, importuna ou perturbadora de modo repetitivo. Podem ser comportamentos físicos, verbais ou não verbais que intimidam ou ridicularizam outro indivíduo. O assédio pode se manifestar de diferentes formas, por motivos associados a características étnicas, políticas, religiosas, sociais, etárias, físicas, de sexualidade ou de gênero da vítima. Uma conduta inadequada com os princípios de respeito e relacionamento no ambiente de trabalho não será tolerada e pode configurar assédio.

3.3 Assédio Moral / Assédio Psicológico

O Assédio Moral ou psicológico se configura pela exposição de um indivíduo a situação humilhante e constrangedora durante o exercício de suas funções, que se repete e se estende durante a jornada de trabalho, seja no ambiente físico ou digital, por meio de formas paralelas no relacionamento de trabalho, como aplicativos ou redes sociais. É uma conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que vão além dos limites comumente aceitos pela convivência social. A repetição da conduta abusiva atenta contra a personalidade, dignidade e integridade psíquica ou física da vítima.

Assédio Moral / Assédio Psicológico, no ambiente de trabalho, se configura por quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função.

Há quatro situações que podem ser enquadradas como assédio moral:

- Assédio moral vertical descendente: quando o colaborador em nível hierárquico mais alto pratica a violência contra subordinados;
- Assédio moral vertical ascendente: quando o subordinado pratica o assédio contra seu superior;
- Assédio moral horizontal: praticado por colaboradores em mesmo nível hierárquico, não havendo relações de subordinação;
- Assédio moral misto: quando há um assediador vertical e horizontal. O assediado é atingido por todos, desde colegas de trabalho até o gestor.

Diversidade e Inclusão

Responsável: Diretor Presidente – João Batista Fialho de Menezes

3.4 Assédio Sexual

O Assédio Sexual é definido como toda forma de abordagem, verbal ou física, que visa obter vantagens sexuais da vítima, também podendo utilizar-se da hierarquia na relação de trabalho. O assédio sexual pode se manifestar em contato físico indesejado bem como em piadas, trocadilhos ou comentários quaisquer com conotação sexual que humilhem, envergonhem ou causem alguma forma de importunação ou constrangimento à vítima.

No território Brasileiro, em quaisquer ambientes, inclusive no de trabalho, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “*constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*”.

3.5 Assédio Virtual / Cyberbullying

Apesar dos incontestáveis benefícios do ambiente virtual, em algumas ocasiões, ele pode gerar diversos danos aos usuários, em razão da conduta de indivíduos mal-intencionados ou do “descuido” no compartilhamento de publicações, informações e anexos pessoais.

É o que se verifica nos casos de cyberbullying, que é uma prática que ocorre ao se difundir dados ou anexos pessoais de modo ilícito na rede mundial de computadores, quando um indivíduo ou grupo de pessoas utiliza a internet, para humilhar, importunar, intimidar, perseguir, ofender ou hostilizar alguém ou determinado conjunto de indivíduos.

Este tipo de prática também pode estar vinculado ao ambiente de trabalho, uma vez que com o advento do avanço tecnológico e o acesso de meios de comunicação virtual, inclusive redes sociais profissionais, são canais de relacionamento que podem ser utilizados para fins negativos.

A insistência, obsessão, perseguição e a ofensa moral causada pelo assédio virtual são consideradas crimes, dispostos tanto na Lei dos Crimes Cibernéticos (Lei 12.737/2012), conhecida como Lei Carolina Dieckmann, que tipifica atos como invadir computadores (*hacking*), roubar senhas, violar dados de usuários e divulgar informações privadas, como também no Código Penal, considerado inclusive como crime de injúria, difamação ou calúnia, a depender do conteúdo divulgado ou ameaçado de divulgação.

3.6 Local de trabalho

Como definido pela Organização Internacional do Trabalho, para o conceito de ambiente de trabalho neste documento entende-se a discriminação e ao assédio ocorridos durante, relacionados, ou decorrentes do trabalho das seguintes formas:

- (a) no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde se executem atividades relacionadas ao trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, faz uma pausa para descanso ou refeição, ou utiliza instalações sanitárias, de lavagem e vestiários;
- (c) durante viagens a trabalho, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação;
- (e) em acomodações fornecidas pelo empregador; e
- (f) no trajeto de ida e volta para o trabalho.

4. Compromissos

A Albras proíbe qualquer tipo de assédio ou conduta discriminatória entre seus empregados ou empregadas, efetivos ou terceirizados, e quaisquer parceiros de negócios, no contexto de seu local de trabalho, que inclui os projetos conduzidos pela instituição, ainda que fora de seu estabelecimento físico. Considerando que o objetivo da Albras é promover a disseminação de conhecimento por meio de pesquisas, sensibilizações e treinamentos internos, é imprescindível um ambiente de respeito em que todos os envolvidos se sintam seguros e incluídos nas equipes de trabalho.

A Albras espera que seus empregados e empregadas, contratados e contratadas e representantes de quaisquer parceiros de negócios empenhem-se para o cumprimento destas disposições e que todos auxiliem no processo de prevenção de más condutas quando houver ações de relação interna ou externa a companhia.

Este comprometimento é essencial para conscientizar novos integrantes e garantir a manutenção de um meio agradável e seguro para todos e todas, sendo a não-discriminação e o repúdio ao assédio, em todas as suas possibilidades, uma cultura da

Diversidade e Inclusão

Responsável: Diretor Presidente – João Batista Fialho de Menezes

instituição. Em contrapartida, a Albras se compromete a publicar, aplicar e atualizar a política, com a finalidade de salvaguardar direitos básicos de todos.

As diretrizes desta política estendem-se a todas as situações em que indivíduos vinculados à Albras (sejam empregados e empregadas, contratados e contratadas e parceiros de negócios interajam entre si, em atividades internas, representando a instituição em trabalhos colaborativos ou eventos externos).

É dever do empregador promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho.

5. Conduta Proibida

A Albras proíbe seus empregados e empregadas de promoverem/ se envolverem em atos discriminatórios e/ou de assédio moral / sexual / psicológico, nos termos do conceito e dos itens de definição atribuídos no capítulo anterior, incluindo, mas não se limitando a gênero, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, religião ou crença, posicionamento político, afiliação sindical, deficiência, condição física, estado civil, etc.;

Nenhum tipo de assédio ou discriminação será tolerado, nem tampouco qualquer repreensão ou retaliação a quem for vítima e denunciar tais práticas;

Este documento normativo deve estar relacionado diretamente aos conceitos, definições e meios de comunicação, entre boas práticas e condutas proibidas, previstas no Anexo III - *Guia de Comunicação Inclusiva*.

5.1 Não recriação da Vítima

Nenhuma vítima que fizer uma denúncia será culpada ou tratada de forma distinta por ter efetuado a denúncia.

Nenhuma vítima será tratada de forma menos favorável nem por fazer a denúncia, nem por agir cooperativamente com a investigação. De acordo com o Código de Conduta da Albras, a empresa não tolera nenhum tipo de repreensão ou retaliação.

6. Aplicabilidade da política

Esta política se aplicará fortalecendo os critérios previstos no Código de Conduta em todas as suas definições, papéis e responsabilidades, para todos os tipos de denúncias que acontecerem.

Esta política também sugere, baseada nas normativas apontadas no parágrafo anterior, os dois pontos principais de tomada de decisão em casos de discriminação e assédio em todos os seus aspectos:

6.1 Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações:

6.1.1 Liderança

- Em situações de assédio ou discriminação, seja diretamente com o próprio empregado ou com outra pessoa, a pessoa que presenciar o fato deverá comunicar tempestivamente seu gestor imediato sobre a situação;
- Em caso de situações adversas relacionadas a Assédio e/ ou discriminação com a liderança direta, comunicar a liderança acima em nível hierárquico;
- A Liderança, ao ter conhecimento de casos de assédio e/ ou discriminação, deverá agir de acordo com as normas oficiais de denúncia da empresa;
- Alternativamente, o AlertLine da Albras pode ser usado quando o empregado se sentir desconfortável em reportar a qualquer uma das outras opções listadas acima. A denúncia pode ser feita anonimamente, a menos que seja proibido pela lei local.

6.1.2 Alert line

- O canal AlertLine da Albras é operado confidencialmente e está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano para receber manifestações, que são encaminhadas aos pontos focais da Albras para ações e respostas apropriadas.
- Todas as manifestações relatadas ao AlertLine serão tratadas por um ponto focal, que varia de acordo com o conteúdo contido no relato. Elas são tratadas em sigilo, com objetividade e discrição profissional.
- Dependendo da natureza da preocupação relatada, áreas como RH, Jurídica, Financeira, HSE, CSR ou outros departamentos devem ser nomeados para auxiliar no processamento da preocupação.

7. Referências

Código de Conduta da Albras