



# POLÍTICA CONTRA DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO



# SUMÁRIO

1. OBJETIVO .....	3
2. APLICAÇÃO .....	3
3. CONCEITOS .....	3
4. DIRETRIZES GERAIS .....	4
5. SIGILO E NÃO RECRIMINAÇÃO DA VÍTIMA .....	4
6. CONSCIENTIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO .....	5
7. CANAL DE DENÚNCIAS .....	5
8. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS .....	5
9. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES .....	5

## 1. OBJETIVO

É um compromisso de todas as Empresas integrantes do **GRUPO GAZIN** proporcionar a todos os seus funcionários um clima organizacional seguro, onde não haja discriminação ou assédio, incluindo o sexual. Além de promover a observância da legislação anti-discriminação estadual e federal, o objetivo desta política é: (a) proteger os funcionários contra discriminação e assédio, incluindo aqueles que não contam com cobertura na legislação em vigor, e (b) criar uma cultura em que todo indivíduo seja tratado com respeito.

## 2. APLICAÇÃO

A presente Política se aplica a todos os colaboradores, diretores, gerentes, e, em geral, a todas as pessoas que fazem parte da organização, independentemente do cargo ou função que ocupem, inclusive a alta administração. Sua aplicação se estende aos estagiários, aprendizes e trainees, aos prestadores de serviço, fornecedores, parceiros de negócios, consultores e terceiros, assim como os nossos concorrentes, órgãos públicos e entidades com as quais o **GRUPO GAZIN** tenha algum tipo de interação, sejam pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem fins lucrativos, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e com o seu público de interesse.

## 3. CONCEITOS

**Discriminação:** forma de manifestação/concretização de um conceito pré-estabelecido de cunho pejorativo, estabelecido em face de determinada pessoa ou grupo de pessoas, colocando-a(s) em desvantagem em relação às demais. Podendo se manifestar por meio de discriminação étnica, social, política, religiosa, etc.

**Assédio:** toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

**Assédio moral:** exposição de um indivíduo a situação humilhante e constrangedora durante o exercício de suas funções, que se repetem e estendem durante a jornada de trabalho, atentando contra a dignidade psíquica do indivíduo. Pode-se citar como assédio moral, por exemplo:

- A realização de comentários e piadas indesejáveis repetidamente;
- Comportamentos que colocam em perigo a manutenção do emprego da vítima;
- Atitudes grosseiras e humilhações.

**Assédio sexual:** toda forma de abordagem, verbal ou física, que visa a obter vantagens sexuais da vítima. Pode-se citar como assédio sexual, por exemplo:

- Contato físico indesejado de qualquer natureza;
- Insinuações indesejadas;
- Convites impertinentes;
- Comentários com conotação sexual;
- Repetição de piadas e trocadilhos com caráter sexual;
- Elogios intencionais.

Alguns elementos podem configurar o assédio sexual:

- A presença do sujeito ativo (assediador) e do sujeito passivo (assediado);
- O comportamento objetivando vantagem sexual ou importunação do ambiente de trabalho ou do assediado;
- Ausência de consentimento livre do assediado.

#### 4. DIRETRIZES GERAIS

As Empresas integrantes do **GRUPO GAZIN** prezam para que o ambiente de trabalho seja livre de condutas que possam causar discriminação, abuso ou assédio. Para tanto, é expressamente proibido que os colaboradores pratiquem quaisquer atos assediadores ou discriminatórios de acordo com os conceitos acima.

É essencial que todos sejam tratados com respeito e integridade, de maneira cordial, ética e gentil e com respeito às diferenças individuais. São vedados comportamentos sexistas e discriminatórios em todas as suas formas.

O **GRUPO GAZIN** não tolera, entre outras, as condutas abaixo:

- Intimidações deliberadas;
- Perseguições;
- Contatos físicos inapropriados;
- Interrupção repetida de falas pejorativas;
- Comentários ofensivos de qualquer natureza;
- Zombaria de atributos físicos ou origem socioeconômica e regional;
- Insinuações desdenhosas para desqualificação do colaborador;
- Chantagens e incitações inoportunas.

De igual maneira, o **GRUPO GAZIN** não promove discriminação em processos de recrutamento e seleção, tratando os candidatos de maneira justa e livre de preconceito. Não haverá dispensa ou recusa de contratação por motivo discriminatório, como por exemplo, critérios relacionados a sexo, cor, estado civil, idade, entre outros.

O que não é assédio moral?

Existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao colaborador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália.

Embates e discordâncias podem ser comuns no ambiente de trabalho. O **GRUPO GAZIN** tratará como assédio moral as situações onde o conflito ultrapasse a razoabilidade.

#### 5. SIGILO E NÃO RECRIMINAÇÃO DA VÍTIMA

As denúncias serão tratadas com sigilo e todos os cuidados cabíveis, visando, principalmente, a não recriação da vítima. Eventuais recriações da vítima não serão toleradas, cabendo

investigações e punições aos responsáveis.

As Empresa do **GRUPO GAZIN** encorajam a vítima a buscar ajuda em pessoas de confiança e rede de apoio, e também nos canais adequados para recebimento das denúncias a essas diretrizes.

## 6. CONSCIENTIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

É de extrema importância que todos os colaboradores do **GRUPO GAZIN** estejam conscientizados e sensibilizados sobre a ocorrência de possíveis situações que caracterizam discriminação no ambiente de trabalho e como combatê-las.

Por isso, ressalta-se a importância de informar para todos os colaboradores e terceiros que se relacionam com o **GRUPO GAZIN** quais condutas são esperadas e proibidas dentro desta temática, expondo os procedimentos para denúncia de práticas discriminatórias.



## 7. CANAL DE DENÚNCIAS

A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com esta Política, ao Código de Conduta ou ainda em desacordo com a legislação aplicável e vigente à época da atividade, deverá ser imediatamente informada no Canal de Denúncia, em caráter totalmente sigiloso:

TIPO	DESCRIÇÃO
SITE	<a href="http://www.contatoseguro.com.br/gazin">www.contatoseguro.com.br/gazin</a>
TELEFONE	0800 601 6885

O **GRUPO GAZIN** não tolera qualquer retaliação ao colaborador ou terceiro que, de boa-fé, utilizou o Canal de Denúncias, procurou o Comitê de Compliance, reportou ou se recusou a contribuir em qualquer atividade que violasse o presente procedimento.



## 8. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

É responsabilidade de todos assegurar o cumprimento dos termos dispostos nesta Política. As violações a essa Política serão tratadas de acordo com o Código de Conduta e a Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares.



## 9. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES

Data de elaboração: Outubro/2021.

Data de revisão atual: Novembro/2021.

Elaborador/Aprovador: Departamento de compliance, departamento de recursos humanos e departamento jurídico.

Versão da Política: PCDA012021

Veja mais sobre

