



# **POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**

## 1. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo estabelecer diretrizes para prevenir e combater o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho. É uma iniciativa para criar um ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso, inclusivo e livre de qualquer forma de violência, garantindo a integridade física e psicológica de todos os colaboradores.

## 2. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política são adotadas as seguintes definições:

**Assédio Moral:** trata-se de um conjunto de comportamentos frequentes e repetidos, que ocorre no ambiente de trabalho e que têm o intuito de diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e causar danos psicológicos ou emocionais a um indivíduo ou a um grupo. Essas ações podem incluir insultos, ameaças, intimidação, ridicularização, exclusão social ou qualquer forma de tratamento desrespeitoso, que afeta a dignidade da pessoa e compromete sua integridade pessoal e profissional.

**Assédio Sexual:** refere-se às condutas de natureza sexual não desejadas ou não consentidas, caracterizadas por avanços, insinuações, gestos, comentários, propostas ou qualquer outra forma de comportamento de teor sexual que cause desconforto, intimidação ou constrangimento à vítima. É tipificado como crime, de acordo com o Código Penal, quando o agente, valendo-se de sua posição hierárquica superior ou ascendência decorrente de emprego, cargo ou função, constrange alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

**Discriminação:** consiste no tratamento desigual de uma pessoa com base em características pessoais, como gênero, raça, religião, orientação sexual, origem étnica, idade, deficiência física ou mental, entre outros. A discriminação pode se manifestar de diferentes formas, como rejeição, exclusão, preconceito, estereotipagem ou limitação de oportunidades com base nessas características pessoais.

### 3. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a todas as pessoas que mantenham relação comercial e de trabalho com a CDHU, inclusive os membros de Conselhos e Comitês, diretores, empregados, funcionários ou empregados requisitados ou cedidos de outros órgãos públicos, estagiários, aprendizes e prestadores de serviço de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente vinculados à Companhia.

### 4. CONDUTAS PERMITIDAS

Dentro do ambiente corporativo da CDHU, são permitidas as seguintes condutas, as quais não configuram assédio moral, sexual ou discriminação, de acordo com esta Política:

**Feedback legítimo sobre desempenho:** comentários construtivos sobre o trabalho de um indivíduo, desde que sejam realizados de forma respeitosa, profissional, sem discriminação em relação a características pessoais e que visem melhorar o desempenho no ambiente de trabalho.

**Brincadeiras inofensivas e amigáveis:** piadas ou brincadeiras leves que não possuam conotação sexual, discriminatória, humilhante ou ofensiva, a menos que sejam indesejadas por uma das partes e persistam após ter sido expressamente solicitado o seu fim.

**Atribuição legítima de tarefas:** redistribuição de tarefas ou mudanças na carga de trabalho no contexto das necessidades organizacionais, desde que sejam realizadas de forma transparente, justa e sem intenção de prejudicar, humilhar, ofender ou discriminar alguém.

**Expectativas de desempenho iguais para todos:** estabelecimento de expectativas de desempenho consistentes e iguais para todos os empregados, alinhadas com as funções e responsabilidades de cada cargo, desde que não sejam baseadas em estereótipos ou preconceitos relacionados a características pessoais.

**Decisões baseadas em critérios objetivos:** tomada de decisões relacionadas a promoções, atribuição de tarefas ou benefícios, desde que sejam embasadas em critérios objetivos, como mérito, qualificações e desempenho, e não em características pessoais.

**Elogios profissionais apropriados:** elogio de maneira adequada e profissional a um colega ou subordinado, desde que não haja conotação sexual, discriminatória ou ofensiva, e que seja fundamentado em aspectos relacionados ao desempenho profissional e às qualidades profissionais.

**Conflitos de opinião e debates saudáveis:** exposição de perspectivas divergentes em discussões ou debates no ambiente de trabalho, desde que ocorram de forma respeitosa e profissional, sem o objetivo de humilhar, intimidar, ofender ou discriminar as partes envolvidas.

## 5. PRINCÍPIOS

Para fins desta Política são adotados os seguintes princípios:

**Respeito à dignidade humana:** reforça a importância de tratar todas as pessoas com respeito, consideração e dignidade. Ele reconhece que todos os colaboradores têm o direito de serem tratados de maneira justa, independentemente de sua posição hierárquica, sexo, origem, religião, entre outros.

**Igualdade de oportunidades:** reafirma o compromisso de oferecer a todos os colaboradores as mesmas oportunidades de carreira, desenvolvimento profissional e reconhecimento. Ele busca garantir que não haja discriminação ou tratamento diferenciado injustificado com base em características pessoais.

**Integridade:** refere-se a agir com honestidade, ética e transparência. Este princípio destaca a importância de manter um ambiente de trabalho livre de práticas abusivas, promovendo uma cultura organizacional baseada na confiança, na ética e na honestidade em todas as relações profissionais.

**Responsabilidade:** abrange tanto a responsabilidade individual quanto a coletiva. Este princípio destaca a importância de cada colaborador assumir a responsabilidade de suas ações, de promover um ambiente de trabalho seguro e de tratar todos com respeito. Além disso, destaca a responsabilidade da organização como um todo em estabelecer e implementar políticas eficazes de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação.

## 6. DIRETRIZES

Para fins desta Política são adotadas as seguintes diretrizes:

**Caracterização:** definir claramente os elementos que caracterizam o assédio moral, sexual e discriminação, para que todas as pessoas abrangidas por esta Política possam compreender e identificar tais comportamentos.

**Comunicação e sensibilização:** realizar campanhas periódicas de comunicação e treinamentos para conscientizar os colaboradores sobre assédio moral, sexual e discriminação. Disponibilizar materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam caracterizar assédio e discriminação, orientando os empregados sobre como reconhecer e lidar com tais situações. Manter, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação

**Proibição e sanções:** proibir qualquer forma de assédio e discriminação, e estabelecer sanções disciplinares adequadas para aqueles que violarem essa proibição.

**Canal de Denúncia e acompanhamento:** garantir a disseminação do Canal de Denúncia, e que seja confidencial e seguro, para que as queixas sejam tratadas adequadamente. Divulgar procedimentos claros e transparentes para encaminhamento de reclamações e denúncias, manter sigilo e conduzir investigações imparciais diante das denúncias recebidas.

**Obrigação:** enfatizar o dever legal de qualquer pessoa denunciar e colaborar com procedimentos administrativos internos e externos quando tiver conhecimento de assédio moral, sexual e discriminação.

**Acolhimento e Proteção:** garantir a proteção e o acolhimento das vítimas de assédio moral, sexual e discriminação e implementar medidas de apoio e assistência, incluindo orientação jurídica e psicológica. Investigar possíveis retaliações contra vítimas, testemunhas e auxiliares em investigações ou processos relacionados a assédio moral, sexual e discriminação. Proteger aqueles que denunciam tais comportamentos inaceitáveis.

**Responsabilização dos autores de práticas abusivas:** responsabilizar os autores por suas práticas abusivas, aplicando medidas disciplinares e/ou judiciais conforme necessário, de forma a garantir que não haja impunidade.

**Responsabilidade do gestor:** promover um ambiente seguro, disseminar os valores da organização, identificar e resolver conflitos, incentivar a denúncia e fomentar o respeito mútuo. Gestores devem estar comprometidos em estabelecer uma cultura organizacional que não tolera qualquer forma de assédio ou discriminação.

**Promoção de um ambiente de trabalho saudável:** reduzir o grau de verticalização das relações hierárquicas baseadas em poder, eliminando a vigilância fóbica e o controle humilhante. Promover um ambiente onde todos possam trabalhar de maneira saudável e respeitosa, incentivando a colaboração, o diálogo e a valorização da diversidade. Fomentar práticas que fortaleçam o bem-estar dos colaboradores.

## **7. DISPOSIÇÕES FINAIS**

A presente Política deverá ser revista sempre que mudanças circunstanciais ou estratégicas demandem alterações e todas as modificações deverão ser submetidas previamente à apreciação da Diretoria Colegiada e à aprovação do Conselho de Administração da CDHU.