

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

O objetivo desta Política é afirmar a posição de Saint-Gobain sobre assédio, sendo uma regra mínima global, sem prejuízo de padrões mais elevados de controle ou medidas mais restritivas exigidas pelas legislações locais, as quais devem ser cumpridas, conforme estabelecido em nossos Princípios de Conduta e Ação.

Cada empresa Saint-Gobain assegurará que esta Política seja amplamente divulgada a todos colaboradores, incluindo-a nos materiais e/ou processos de integração, garantindo o conhecimento e entendimento de seu conteúdo a todos colaboradores desde seu ingresso na empresa.



ÍNDICE

- 3 - Introdução
- 4 – Assédio moral e assédio sexual
- 5 - Responsabilidades
- 5 - Sanções e medidas disciplinares
- 6 - Mecanismos de informação
- 6 - Governança da Política
- 7 - Anexo: tratamento de uma queixa de assédio sexual ou moral

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

INTRODUÇÃO

A Saint-Gobain está empenhada em respeitar e promover altos padrões de ética, conforme declarado em nossos Princípios de Conduta e Ação. Nossa ambição de Diversidade e Inclusão é oferecer oportunidades iguais a todos em qualquer lugar, e queremos que nossos colaboradores - não importa quem sejam ou onde vivam no mundo - se sintam valorizados de forma única e seguros para contribuir com o melhor de si.

Estamos convencidos de que a diversidade de pessoas e um ambiente de inclusão geram maior engajamento, desempenho e inovação. Para que a diversidade floresça, devemos criar um ambiente de segurança e pertencimento, para que cada colaborador possa trazer seu eu autêntico para o trabalho.

Todos os colaboradores da Saint-Gobain têm direito a um tratamento respeitoso no local de trabalho e livre dos efeitos prejudiciais do assédio ou da conduta indesejada, ofensiva ou imprópria.

Como a Saint-Gobain respeita a liberdade de expressão dos indivíduos, nenhum de seus colaboradores será submetido a assédio ou retaliação, incluindo, mas não limitado, a sua raça, sexo, origem, religião, opinião política, idade, condição médica, deficiência, estado civil, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

Faz parte da governança da Saint-Gobain proibir qualquer tipo assédio no local de trabalho, contra colaboradores, sejam eles contratados por prazo determinado ou indeterminado, trabalhadores temporários, prestadores de serviços, clientes, fornecedores ou qualquer pessoa que interaja com um colaborador da Saint-Gobain.

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Assédio Moral é definido como qualquer comportamento reiterado, ofensivo, inapropriado, indesejado ou mesmo inadvertido:

- que tenha o efeito de ferir, ofender ou importunar outra pessoa,
- que leve alguém a cometer um erro,
- que humilhe ou intimide alguém ("bullying"),
- cause qualquer tipo de exposição negativa de qualquer pessoa, ou
- que implique no isolamento físico ou social ("tratamento do silêncio") de alguém

Um incidente repetido ou um comportamento isolado grave pode constituir assédio se tal(is) comportamento(s) for(em) prejudicial(is) e resultar(em) em efeitos adversos ou mesmo um dano comprovado a alguém.

Assédio sexual é uma conduta indesejada de natureza sexual que faz uma pessoa se sentir ofendida, humilhada e/ou intimidada.

Inclui situações em que uma pessoa é intimidada a se envolver sexualmente ou a realizar prática sexual como condição de manutenção de emprego, ou oferta deste a alguém, bem como situações que criem um ambiente hostil, intimidante ou humilhante.

O assédio sexual pode envolver um ou mais incidentes, e as ações que constituem assédio podem ser físicas, verbais e não-verbais. Exemplos de conduta ou comportamento que constituem assédio sexual inclusive, mas não limitados a:

- Contato físico indesejado, incluindo tapinhas, beliscões, carícias, beijos, abraços, afagos, ou toques inapropriados.
- Violência física sexual

- Gestos sexualmente sugestivos
- O uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para solicitar favores sexuais
- Comentários sexuais/eróticos sobre a aparência de um trabalhador, idade, vida privada, etc.
- Comentários sexuais, histórias e piadas
- Assobiar, olhar de forma maliciosa
- Investidas sexuais
- Exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo
- Envio de mensagens, vídeos e/ou imagens sexualmente explícitas ou com caráter sexual
- Convites sociais repetidos e indesejados para encontros ou intimidades físicas
- Insultos com base no gênero do trabalhador
- Observações condescendentes ou paternalistas com conotação sexual

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio sexual, independentemente de seu gênero e do gênero do assediador. A Saint-Gobain reconhece que assédio sexual também pode ocorrer entre pessoas do mesmo gênero. O que é levado em consideração é que a conduta sexual seja indesejada pela pessoa contra a qual a conduta é dirigida.

Todo assédio é expressamente proibido, quer ocorra dentro ou fora das instalações da Saint-Gobain, inclusive, mas não se limitando aos eventos sociais, viagens de negócios, sessões de treinamento ou conferências, ou em atividades online, bem como nas mídias sociais.

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

RESPONSABILIDADES

Qualquer pessoa, incluindo colaboradores da Saint-Gobain, clientes, trabalhadores por tempo determinado, prestadores de serviços, contratados ou visitantes que assediarem outra pessoa, serão repreendidos de acordo com esta Política, podendo, ainda, sofrer penalidades, conforme o tipo de relação existente.

Os colaboradores são incentivados a se manterem alertas e alertarem colegas sobre comportamentos inadequados ou ofensivos. Muitas vezes, alguns comportamentos não são intencionais e, embora isto não o torne aceitável, aconselhar quem o praticou possibilita a ele(a) a oportunidade de modificar ou cessar seu comportamento ofensivo.

Gestores, em todos os níveis, devem assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os membros de sua equipe.

Isto é alcançado quando o gestor garante que todos os membros de sua equipe conheçam e compreendam esta Política, pondo um fim a qualquer assédio de que estejam cientes, quer haja ou não uma queixa formalizada, bem como assegurando que os membros da sua equipe não sejam retaliados por uma queixa anterior, ainda que informal.

Os gestores devem, ainda, reportarem-se imediatamente à área de Recursos Humanos quando estiverem cientes de conduta inconsistente com a presente Política ou ainda, para buscar orientação na melhor forma de condução dos casos relacionados à ela.

Qualquer pessoa que tenha testemunhado uma violação desta Política ou que tenha conhecimento de uma conduta que possa ser uma violação, deve reportá-la imediatamente aos seus gestores, RH, Área de Compliance, utilizando os mecanismos abaixo descritos.

SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

Qualquer pessoa que tenha assediado moral ou sexualmente outra descumprindo esta Política é passível de uma sanção. A natureza das sanções dependerá da gravidade e da extensão do assédio, podendo chegar à demissão ou rompimento da relação com a Saint-Gobain, conforme o caso.

Qualquer colaborador que tenha tido conhecimento de uma situação de assédio mas não tenha tomado nenhuma medida para reportá-lo, também pode estar sujeito a sanções disciplinares.

Qualquer gestor que, ciente de uma situação de assédio, ainda que suspeita, não tenha tomado medidas corretivas em relação ao comportamento que viole esta Política, poderá sofrer sanções disciplinares que também podem chegar à demissão, configurando descumprimento de normas internas, bem como do contrato de trabalho, considerando sua responsabilidade como gestor.

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

MECANISMOS DE REPORTE

Caso alguém esteja sofrendo assédio, deve buscar apoio de uma das três formas propostas abaixo, podendo escolher aquela que considerar a mais adequada à sua situação específica:

1. Reportar a situação ao seu gestor,
2. Reportar a situação ao seu RH; e/ ou
3. Apresentar um relato completo através do Canal de Denúncias Saint-Gobain:

<https://canalconfidencial.com.br/saint-gobain>



Brasil: 0800-792-1018

Os relatos apresentados pelo Canal de Denúncias podem ser identificados ou anônimos, a exclusivo critério do denunciante, e devem conter o máximo de informações possíveis sobre a situação, permitindo uma investigação ágil e eficaz.

Data, local, período do dia ou horário aproximado do ocorrido, pessoas que possam ter presenciado a situação, são informações relevantes devem constar do relato.

A Saint-Gobain proíbe estritamente a retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, reporte violações desta Política ou participe de uma investigação, mesmo que esta não confirme a situação relatada.

No entanto, denúncias desonestas, de má-fé ou abusivas (como falsos e sistemáticos ataques pessoais dirigidos a indivíduos específicos) são proibidas e também podem resultar em sanção disciplinar ao denunciante de má-fé.

GOVERNANÇA DA POLÍTICA

Claire Pedini, Vice-presidente Sênior de Recursos Humanos e Responsabilidade Social Corporativa, supervisiona a política no Grupo.

Cada CEO de cada país é responsável por assegurar o cumprimento e promoção desta política e dos Princípios de Conduta e Ação no país/países sob sua responsabilidade.

As equipes de Recursos Humanos são responsáveis por implantar e implementar a política em todos os locais do Grupo.

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

APÊNDICE:

LIDANDO COM UM RELATO DE ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL

Quando um representante do RH, um gestor ou responsável pelo Canal de Denúncias receber um relato ou uma queixa de assédio sexual ou moral, deverá:

1. Em primeiro lugar, avaliar a necessidade de providências imediatas para garantir a segurança da suposta vítima ou de outras pessoas.
2. Registrar imediatamente no Canal de Denúncias as datas, horários e fatos do(s) incidente(s). Caso o gestor não tenha acesso ao Canal de Denúncias deve formalizar o registro ao RH para que este cumpra esta etapa.
3. Manter a estrita confidencialidade, restringindo o relato e seus detalhes somente àqueles que necessariamente devam participar da investigação garantindo que a mesma ocorra de forma completa e rigorosa.
4. Assegurar que a suposta vítima compreenda as políticas e procedimentos do Grupo relacionadas ao tema, inclusive quanto as providências necessárias para completa e isenta apuração dos fatos.
5. Identificar com isenção a visão da suposta vítima sobre o fato, bem como sua expectativa de desfecho do relato.
6. Identificar as próximas ações mais adequadas ao tratamento do relato, conforme abaixo:
 - a. Situações que representem um incidente menor e isolado, onde a suposta vítima demonstre necessidade de ajuda para solicitar ao suposto assediador a cessação do comportamento, bem como a explicação do efeito de tal comportamento sobre a suposta vítima (atuação como um mediador).

Este só pode ser o caminho se a suposta vítima concordar e se sentir segura e confortável com a mediação. Neste caso, a ação tomada será documentada e registrada de forma detalhada no Canal de Denúncias.

- b. Caso não seja um incidente menor e isolado ou se a vítima não se sentir confortável com a mediação, uma investigação adequada será conduzida.
7. Manter um registro confidencial e detalhado de todas as discussões realizadas a respeito do relato.
8. Assegurar que a suposta vítima saiba que, independente das ações adotadas pela Saint-Gobain para a devida tratativa do assunto, não fica excluída a possibilidade dela pessoalmente, a seu exclusivo critério e responsabilidade, efetuar um relato formal junto às Autoridades competentes.

Caso seja decidido conduzir uma investigação, o RH, o gestor ou a Área de Compliance deverão seguir as diretrizes para investigações, se conduzidas internamente pelos colaboradores já capacitados para tanto ou se por empresa externa. Neste caso, a Área de Compliance será a responsável pela coordenação dos trabalhos.

