
	<p>POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL</p>	<p>Versão: 02 ID:Pol.discr.assedio Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021</p>
---	---	---

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS,
ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

Setor: Recursos Humanos / Dpto. Pessoal

<p>Elaborado por: Julia Borghetti</p>	<p>Aprovado por: Paulo Rocha</p>	<p>Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021</p>
--	---	---

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	Versão: 02 ID: Pol.discr.assedio Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
---	--	--


Objetivo:

Conscientizar e estabelecer diretrizes a todos os nossos colaboradores sobre a política de prevenção a atos discriminatórios, assédio sexual e moral implementada na empresa Borg Express. Definir valores e responsabilidades para aplicação diária nas relações comerciais, profissionais, internas e externas da empresa.

Abrangência:

Todos os colaboradores, sejam terceirizados ou em regime CLT, fornecedores, Direção da empresa, participantes de processos seletivos e quaisquer pessoas que tenham contato com a empresa Borg Express em algum nível.

Elaborado por: Julia Borghetti	Aprovado por: Paulo Rocha	Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
--	-------------------------------------	---

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	Versão: 02 ID: Pol.discr.assedio Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
---	--	--

CARTA AO COLABORADOR

Caro colaborador,

Este documento traz alguns conceitos sobre discriminação e assédio sexual e moral, os quais devem ser utilizados pela nossa empresa como parâmetros para evitar ocorrências de tais naturezas no dia a dia.


Tais políticas e conceitos devem estar presentes em toda a nossa empresa, e em todos os níveis hierárquicos, diante de todas as tratativas internas, bem como clientes e fornecedores, ou até mesmo para os processos seletivos.

Fundamentamos através deste documento o nosso compromisso como empresa e seres humanos para/com a diversidade sexual, identidade de gênero, diversidade racial, étnica, social e religiosa. Em suma, criar um ambiente livre, justo e igualitário em todos os níveis.

Incentivamos a todos a compreensão de tais conceitos; e aos que se sintam, em algum momento, vítimas de tais atos, a buscar a devida tratativa junto ao setor de RH e a Direção da empresa.

A Direção

Elaborado por: Julia Borghetti	Aprovado por: Paulo Rocha	Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
--	-------------------------------------	---

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	Versão: 02 ID: Pol.discr.assedio Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
---	--	--

POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Conscientizar e informar nossos colaboradores e prestadores de serviços sobre seus direitos e deveres é uma tarefa fundamental para o combate ao assédio sexual e a atos discriminatórios de qualquer natureza no ambiente profissional.

Proporcionar aos nossos colaboradores e prestadores de serviços um ambiente livre de assédio sexual, e principalmente livre de discriminações, onde possam trabalhar livremente, em um ambiente seguro, ético e igualitário.

Na nossa empresa o assédio sexual, moral e qualquer ato discriminatório pode ser considerado motivo de demissão por justa causa, além de ser crime com previsão de pena na Lei Penal Brasileira, ou infração disciplinar institucional. Sendo certo que toda conduta prevista como crime na legislação nacional, será também considerada como infração disciplinar grave.


Princípios éticos sobre o tema:

- Reprimir e denunciar qualquer tipo de violência, assédio e ato discriminatório.
- Valorizar o trabalho, o ambiente justo, livre e igualitário entre os nossos funcionários.
- Reprimir e denunciar qualquer tipo de abordagem inoportuna, bullying ou assédio de cunho sexual, moral, racial ou por conta de classe social.
- Não tomar atitudes ou fazer comentários que desrespeitem ou configurem os atos do rol exemplificativo abaixo.

1. Assédio Sexual:

- Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
- Todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima de assédio.

Elaborado por: Julia Borghetti	Aprovado por: Paulo Rocha	Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
--	-------------------------------------	---

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	Versão: 02 ID: Pol.discr.assedio Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
---	--	--

- Cantada x Paquera: Paquera – é atenção recíproca e consensual. Cantada – é atenção unilateral e invasiva. A diferença entre elas é o consentimento, cujo conceito não existe na “Cantada”.


2. Assédio Moral:

- Todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, a evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do funcionário.
- Conjunto de comportamentos hostis, repetitivos e prolongados que, articulados, se configuram como armadilhas. São intencionais com a finalidade de pressionar uma pessoa de tal maneira que se torna insustentável a sua permanência em uma empresa ou setor.

3. Atos Discriminatórios:

- Quando alguém adota atitude preconceituosa ou para denegrir uma pessoa ou grupo de pessoas por sua raça, condição física, psíquica, sexual, identidade de gênero, posição social ou escolha de credo religioso e fé.
- Entre homens e mulheres: quando as diferenças físicas/fisiológicas entre homens e mulheres são usadas para determinar certos benefícios, salário ou julgar a eficiência de uma pessoa dentro da atividade profissional para qual foi contratada.
- Relacionadas a orientação sexual e identidade de gênero: quando a sexualidade ou identidade de gênero é utilizada como justificativa para tratar uma pessoa de forma diferenciada, ou de forma jocosa mediante piadas e comentários preconceituosos.
- Relacionados a raça, etnia e origem: quando uma pessoa é julgada por sua cor, etnia ou raça, sendo utilizados apelidos ou comentários de forma a ressaltar suas características físicas ou étnicas. O mesmo se aplica a piadas ou comentários indevidos quanto ao seu local de moradia ou nascimento.

Elaborado por: Julia Borghetti	Aprovado por: Paulo Rocha	Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
--	-------------------------------------	---

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ATOS DISCRIMINATÓRIOS, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	Versão: 02 ID: Pol.discr.assedio Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
---	--	--

- Relacionados a religião: comentários, piadas ou brincadeiras sobre culto religioso de uma pessoa. Deve-se considerar a característica do Estado Laico e a liberdade de culto religioso em nosso país e em nossa empresa.

O que fazer caso estiver na presença de um ato discriminatório, assédio sexual ou moral?

Vítima: rompa o silêncio, procure pessoas próximas e de sua confiança para lhe apoiar e orientar; reúna provas e testemunhas; denuncie ao setor de RH da empresa de forma eletrônica (rh@borghettibr.com.br) ou pessoalmente aos Diretores da empresa.

Testemunhas ou colegas: preste apoio à vítima, ofereça-se como testemunha, busque orientação e um canal de comunicação com o setor de RH ou Direção da empresa.

Penalidades: repreensão, advertência formal, termo de ajuste de conduta, suspensão ou demissão.

Ciente:

Nome: _____

Data: _____

Cargo: _____

Elaborado por: Julia Borghetti	Aprovado por: Paulo Rocha	Data: 10/10/2019 Atualização: 10/06/2021
--	-------------------------------------	---