

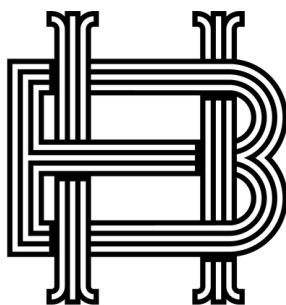


MANUAL DO FUNCIONÁRIO

**PREVENÇÃO CONTRA ASSÉDIO
E DISCRIMINAÇÃO**



EM PARCERIA COM



Hanna Baptista Advocacia

Um programa de prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho é fundamental para promover um ambiente seguro e saudável para todos os funcionários.

Assédio sexual é um comportamento indesejado de natureza sexual que ocorre no ambiente de trabalho ou em qualquer outra situação em que haja uma relação de poder ou hierarquia. Envolve avanços, insinuações, pedidos de favores sexuais ou qualquer outra conduta de natureza sexual que seja não consensual, ofensiva ou criadora de um ambiente de trabalho hostil.

O assédio sexual pode se manifestar de diferentes formas, incluindo:

1. Comentários, piadas ou insinuações sexuais inadequadas: Isso pode incluir comentários de natureza sexual, piadas ofensivas, insinuações inapropriadas ou linguagem vulgar.
2. Contato físico indesejado: Toques, abraços, beijos ou outras formas de contato físico não consensual.
3. Propostas ou solicitações sexuais: Pedidos de favores sexuais, propostas indecentes, chantagem ou intimidação sexual em troca de benefícios no trabalho.
4. Exposição indevida: Exibir imagens, fotografias, vídeos ou materiais pornográficos no ambiente de trabalho sem o consentimento dos envolvidos.
5. Comportamento intimidador ou hostil: Condutas que criam um ambiente de trabalho hostil, constrangedor ou ofensivo devido à natureza sexual das ações, comentários ou insinuações.

É importante ressaltar que o assédio sexual é ilegal e viola os direitos e a dignidade das pessoas. Além disso, pode ter um impacto significativo na saúde física e emocional das vítimas, resultando em estresse, ansiedade, depressão e redução da produtividade.

Na ENGEPROEL, o assédio sexual é estritamente proibido em todas as formas e em todos os níveis da organização, resultando em imediato afastamento da empresa via demissão por justa causa. Pra isso, contamos com as seguintes políticas:

- Canal de Denúncia Anônima ENGEPROEL: A empresa conta com canal anônimo de denúncia. Nós nos comprometemos a receber e apurar todas as denúncias anônimas encaminhadas a nossa equipe com seriedade, celeridade e respeito a cada um de nossos funcionários e colaboradores. O canal de denúncia anônima pode ser acessado **neste link**: www.faceup.com/c/27ktd3w8.
- Estudo de políticas de prevenção de assédio sexual: Todo funcionário Engeproel tem o comprometimento com a realização de estudo de material virtual selecionado e apresentado pela empresa, como forma de instrução e informação. Trata-se de material especialmente selecionado, a fim de promoção das diretrizes éticas da empresa.
- Investigação adequada: Recebida uma denúncia anônima, a empresa designará investigadores para conduzir a investigação de forma imparcial, confidencial e baseada em evidências. A partir da investigação, será produzido um parecer, o qual será encaminhado para a diretoria da empresa para que sejam tomadas as providências necessárias.
- Punição: Ao assédio sexual a Engeproel não concede segunda chance, sendo que, averiguada a ocorrência, o funcionário será imediatamente demitido por justa causa.

Nossa equipe reforça o compromisso da empresa em fornecer um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio.

Discriminação refere-se ao tratamento injusto, desigual ou prejudicial de uma pessoa ou grupo com base em características protegidas, como raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, nacionalidade, origem étnica, entre outros. Envolve a negação de direitos, oportunidades ou tratamento igualitário com base nessas características.

A discriminação pode ocorrer em várias formas, incluindo:

1. **Discriminação direta:** É quando uma pessoa é tratada de forma injusta ou negativa com base em suas características protegidas. Por exemplo, recusar-se a contratar alguém com base em sua religião.
2. **Discriminação indireta:** É quando uma política, prática ou norma aparentemente neutra resulta em tratamento desfavorável para um grupo específico. Por exemplo, exigir um requisito de altura mínima para um emprego pode afetar desproporcionalmente certos grupos étnicos.
3. **Assédio:** Envolve a criação de um ambiente hostil, intimidante ou ofensivo por meio de comportamentos ofensivos, humilhações ou insultos relacionados a características protegidas. Isso pode incluir piadas ofensivas, insultos verbais, comentários depreciativos ou condutas físicas indesejadas.
4. **Segregação:** É a prática de isolar, separar ou excluir pessoas com base em suas características protegidas. Isso pode ocorrer em diferentes contextos, como moradia, educação, emprego ou acesso a serviços.
5. **Tratamento diferenciado:** Refere-se ao tratamento injusto ou desigual em relação a oportunidades de emprego, promoção, salário ou benefícios com base em características protegidas. Por exemplo, pagar salários menores para mulheres em comparação aos homens em posições semelhantes.

A discriminação é injusta, viola os direitos humanos fundamentais e pode ter um impacto significativo nas vítimas, levando a desigualdade, exclusão social, baixa autoestima, isolamento e limitações de oportunidades. As leis e regulamentações em muitos países buscam combater a discriminação e promover a igualdade de direitos e oportunidades para todas as pessoas, independentemente de suas características protegidas.

Na ENGEPROEL toda e qualquer discriminação é estritamente proibida em todas as formas e em todos os níveis da organização, resultando em imediato afastamento da empresa por demissão por justa causa. Pra isso, contamos com as seguintes políticas:

- **Canal de Denúncia Anônima ENGEPROEL:** A empresa conta com canal anônimo de denúncia. Nós nos comprometemos a receber e apurar todas as denúncias anônimas encaminhadas a nossa equipe com seriedade, celeridade e respeito a cada um de nossos funcionários e colaboradores. O canal de denúncia anônima pode ser acessado pelo seguinte link: www.faceup.com/c/27ktd3w8. Observe-se que o referido canal encontra-se disponível inclusive para profissionais que passaram por nosso processo seletivo, uma vez que coibimos a discriminação já em nossas políticas de contratação.
- **Estudo de políticas de prevenção de assédio sexual:** Todo funcionário Engeproel tem o comprometimento com a realização de estudo de material virtual selecionado e apresentado pela empresa, como forma de instrução e informação. Trata-se de material especialmente selecionado, a fim de promoção das diretrizes éticas da empresa.
- **Investigação adequada:** Recebida uma denúncia anônima, a empresa vai designar investigadores para conduzir a investigação de forma imparcial, confidencial e baseada em evidências. A partir da investigação, será produzido um parecer, o qual será encaminhado para a diretoria da empresa para que sejam tomadas as providências necessárias.
- **Punição:** À discriminação a Engeproel não concede segunda chance, sendo que, averiguada a ocorrência, o funcionário será imediatamente demitido por justa causa.

Nossa equipe reforça o compromisso da empresa em fornecer um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de discriminação.

COMO RECONHECER A VIOLÊNCIA, O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

Reconhecer a violência, o assédio e a discriminação pode ser fundamental para proteger a si mesmo e aos outros. Aqui estão algumas indicações de que pode estar ocorrendo violência, assédio ou discriminação:

1. **Comportamentos agressivos:** Isso pode incluir ameaças verbais ou físicas, intimidação, ou qualquer forma de coerção ou abuso
2. **Comentários ofensivos ou discriminatórios:** Isso envolve piadas, comentários depreciativos ou insultos direcionados a uma pessoa ou grupo com base em características protegidas, como raça, religião, gênero, orientação sexual, deficiência, nacionalidade, entre outros.
3. **Tratamento diferenciado injusto:** Se você notar que certos indivíduos ou grupos estão recebendo um tratamento desfavorável, como negação de oportunidades de emprego, promoção, salário ou benefícios, com base em características protegidas, isso pode indicar discriminação.
4. **Assédio sexual:** Isso envolve avanços sexuais indesejados, comentários, gestos ou condutas de natureza sexual que criam um ambiente desconfortável, constrangedor ou hostil.
5. **Exclusão ou segregação:** Se você observar que certas pessoas estão sendo isoladas, excluídas ou segregadas com base em características protegidas, isso pode indicar discriminação.
6. **Impacto emocional e físico:** Pessoas que sofrem violência, assédio ou discriminação podem exibir sinais de sofrimento emocional, como estresse, ansiedade, medo, tristeza ou até mesmo apresentar sintomas físicos resultantes do estresse.
7. **Isolamento laboral:** Isolar a vítima, retirar sua autonomia e/ou não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas e/ou impedir o acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador, internet;
8. **Alienação laboral:** retirar o trabalho que é de sua responsabilidade e/ou tratar de forma diferenciada sem justificativa legal e/ou dar tarefas incompatíveis com sua saúde;
9. **Pressão para não obtenção de direitos:** pressionar para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios) e/ou impedir que seja promovida e/ou realizar revistas íntimas;
10. **Descreditar em conduta abusiva:** interromper e/ou descreditar constantemente ideias apresentadas em equipe, constranger em reuniões.
11. **Comportamentos de invasão a privacidade alheia ou perturbação emocional:** recusar todo contato (e/ou ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proibir os colegas de conversar com a vítima; atribuir à vítima problemas psicológicos; criticar vida privada; atribuir tarefa humilhante/injusta/degradante; injuriar; invasão da vida privada (como telefonemas, perseguição digital, etc.).

Recomenda-se que a vítima: registre com detalhes as situações pelas quais passou; junte provas; evite conversas isoladas com o agressor.

É importante lembrar que pequenos atritos, tensões e diferença de ideias não são necessariamente abuso e humilhação. Mas lembre-se de que qualquer forma de violência, ainda que de maneira isolada, é proibida!

Pessoas submetidas a qualquer violência, assédio ou discriminação (ou pessoas que presenciaram tal situação) devem realizar denúncias nos canais da empresa disponíveis em: www.faceup.com/c/27ktd3w8

Você também poderá registrar denúncia junto ao Ministério do Trabalho: <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br>