

Política Contra o Assédio & a Discriminação

Para um local de trabalho inclusivo e respeitoso

Primeira publicação: Março de 2018

Publicação atual: Janeiro de 2023

Versão: 3

Tipo de documento: Política

Escopo de aplicação: Global

Nome da política

Política Contra o Assédio & a Discriminação

Finalidade

Conforme declarado na [Carta de Confiança \(Trust Charter\)](#) da Steck, a Política Contra o Assédio & a Discriminação estabelece uma diretriz de tolerância zero para comportamentos de assédio ou discriminatórios.

A Steck tem o compromisso de proporcionar um ambiente seguro e respeitoso para todos, livre de todas as formas de assédio e discriminação.

Público

Esta política se aplica ao Grupo Schneider o qual a Steck faz parte e a todas as empresas e subsidiárias sob seu controle operacional em todo o mundo, sem exceções.

Conteúdo

1. Definições
2. O que é um local de trabalho inclusivo e respeitoso?
3. Como reconhecer uma possível má conduta?
4. Quais são os direitos e responsabilidades dos colaboradores?
5. Como prevenimos violações de conduta?
6. Como lidamos com denúncias?
7. Quais são as respostas da Empresa às violações desta política?
8. Perguntas

Status de confidencialidade: Público

Autorização de adaptação local

Esta política poderá ser complementada por políticas locais que contêm requisitos adicionais ou que descrevam procedimentos específicos relacionados a investigações. Ela deve ser interpretada e entendida de acordo com as leis locais aplicáveis, acerca de legislações locais contra o assédio ou contra a discriminação. Adaptações locais, quando necessárias, estão listadas por país no Anexo 1.

Proprietário do documento: Sandrine Reinneis, Group HR Compliance Officer

Revisores do documento:

Peter Wexler, SVP Chief Legal Officer

Nicolas Vlieghe, SVP Chief Compliance Officer

Tina Mylon, SVP Talent and Diversity

Karine Armand-Fedida, SVP Total Rewards and Performance

Aprovadores do documento:

Hervé Coureil, EVP Chief Governance Officer & Secretary General

Charise Le, EVP Chief Human Resources Officer

1. Definições

Local de trabalho – Qualquer lugar onde os colaboradores da Steck estejam conduzindo negócios e/ou onde operem em nome da Empresa.

- ➔ Esta política é aplicável em qualquer local onde um colaborador da Steck esteja a trabalho, em qualquer parte do mundo.
- ➔ Isso inclui, mas não se limita a: fazer negócios pessoalmente nas instalações da Steck, por telefone, virtualmente ou por e-mail ou outras mídias sociais e/ou durante eventos fora do horário comercial, como por exemplo, mas não se limitando a: reuniões de negócios, jantares, treinamentos e viagens a trabalho.

Colaborador ou funcionário – Qualquer pessoa que conste da folha de pagamento ativa da empresa, incluindo aprendizes e estagiários.

Assédio – Qualquer comportamento ofensivo, inadequado, indesejado, inapropriado ou, ainda, que seja insensato no local de trabalho que tenha:

- o efeito de violar ou atingir a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente de trabalho degradante, intimidador, humilhante, ofensivo ou hostil, ou
- o efeito de interferir injustificadamente no desempenho do trabalho de um indivíduo, ou
- um efeito adverso nas oportunidades de trabalho e emprego do indivíduo.

A intenção do agressor não é justificativa para o comportamento inadequado. O assédio ou agressão ocorre quando o comportamento é indesejado, censurável e/ou ofensivo para a vítima, o destinatário ou testemunha da conduta inadequada. O assédio ou agressão também incluem, para os fins desta política, o assédio ou importunação sexual.

Agressões sexuais (assédio sexual ou importunação sexual) – conduta indesejável e não consensual de natureza sexual ou sexista que uma pessoa com um senso mediano de razoabilidade consideraria ofensiva, degradante, intimidadora ou humilhante. As agressões sexuais podem assumir muitas e diferentes formas, incluindo, mas não se limitando ao contato físico, comentários ou outro comportamento que possa criar um ambiente de trabalho hostil ou desconfortável.

Discriminação – Negar, de forma injusta ou indevida, tratamento ou oportunidade igual para indivíduos ou grupos com relação aos termos, condições ou privilégios de emprego com base em uma característica pessoal, incluindo qualquer uma das características listadas na Seção 3.2. Isso pode incluir tratamento injusto relacionado à contratação, demissão, promoções, treinamento, programação ou remuneração.

2. O que é um local de trabalho inclusivo e respeitoso?

"Queremos que os nossos colaboradores, não importa quem sejam ou onde residam no mundo, se sintam valorizados e seguros para contribuir com o seu melhor." - Jean-Pascal Tricoire, Chairman e CEO

O objetivo da Steck é capacitar a todos para aproveitarem ao máximo a nossa energia e recursos, unindo o progresso e a sustentabilidade, indistintamente. Lideramos com inclusão e cuidado; e nos esforçamos para impactar positivamente nossas pessoas, nossa empresa e nossa sociedade, conforme declarado em nossa Carta de Confiança (Trust Charter).

Nossa ambição de diversidade, equidade e inclusão é ser uma das empresas mais inclusivas e engajadas do mundo, oferecendo oportunidades iguais para todos em todos os lugares, e garantindo que todos os colaboradores se sintam valorizados e seguros de forma única para contribuir com o seu melhor. Acreditamos que todos, em todos os lugares da empresa, merecem a mesma chance de sucesso e o direito de trazer seu eu completo e autêntico para o ambiente de trabalho.

Esta política proíbe condutas de agressões, assédios de qualquer tipo, bem como as discriminatórias direcionadas a quem quer que seja e, independentemente de quem se origine, inclusive por nossos colaboradores em relação a outros colaboradores, ou que seja direcionada a candidatos, fornecedores, contratados, terceiros, parceiros de negócios ou qualquer outra pessoa que trabalhe para ou na Steck, independentemente do nível hierárquico. Do mesmo modo, isso se aplica aos nossos clientes e fornecedores, incluindo, entre outros, especialistas, técnicos, equipe de vendas, de escritório, bem como qualquer pessoa com quem fazemos negócios. Comportamentos dessa natureza não são tolerados e vedados a todas essas partes interessadas.

Todos os nossos colaboradores e partes interessadas são responsáveis e devem contribuir para a consolidação de uma cultura de respeito na Steck, na qual todos se sentem psicologicamente seguros para serem autênticos, e possam trabalhar em um ambiente livre de agressões, assédio, bullying, discriminação e retaliação de qualquer tipo. Ao construir as bases do respeito e da confiança, criamos um ambiente de trabalho aberto que adota e abraça diferentes perspectivas.

A Steck conta com o compromisso e bom senso de todos os colaboradores e partes interessadas para seguir e aplicar esses padrões.

3. Como reconhecer uma possível má conduta?

3.1. Quais são os diferentes tipos de agressões ou assédio?

Tipo	Descrição	Exemplos
Bullying	• Uso de agressão ou comportamento inadequado com a intenção de prejudicar ou humilhar outro colaborador. • Acontece quando o comportamento se torna repetitivo.	Ato e/ou comunicação escrita, verbal ou física, prejudicando um colaborador ou terceiro, prejudicando a capacidade de alguém de trabalhar ou criando um ambiente de trabalho inseguro.
Agressão sexual (assédio ou importunação)	Conduta sexual ou sexista indesejada (física, visual, verbal ou escrita) que afeta a dignidade de um indivíduo e cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou desconfortável. Pode ser um padrão de comportamento ou uma única ocorrência. A agressão sexual pode ocorrer independentemente de gênero, identidade ou expressão de gênero e pode ser entre	• <u>Manifestações verbais</u>: palavras, iniciativas, propostas ou pedidos de favores de ordem sexual. Tais como, mas não se limitando a comentários ou piadas exageradas contra uma pessoa em razão de orientação sexual, sexo auto identificado ou percebido, identidade ou expressão de gênero. Podem ser dar presencial ou virtualmente. • <u>Manifestações escritas</u>: enviar qualquer tipo de comunicação escrita, incluindo e-mails ou

	indivíduos do mesmo sexo ou do sexo oposto.	mensagens de texto, com tom sexual ou solicitações, piadas ou avanços indesejados ou ofensivos. • Manifestações visuais: olhar, fazer gestos de cunho sexual, exibir objetos ou imagens sexualmente sugestivas ou ofensivas, desenhos, figuras, animações, cartazes ou qualquer outro meio de mesma natureza, com teor ou demandas explícitas ou sutis por favores sexuais, mesmo que de forma velada. • Manifestações físicas: ações não solicitadas ou indesejadas, que podem incluir toques ou investidas.
Agressão ou Assédio físico (também chamado de "violência")	Conduta física indesejável e inadequada, ou ações que criam um ambiente de trabalho inseguro e intimidador.	Ataque ou abordagem física, humilhação e/ou ameaça física ou agressão em situações relacionadas ao trabalho.
Agressão ou assédio discriminatório	Negar, de forma injusta ou injusta, tratamento igualitário a um indivíduo ou grupo com base em uma característica pessoal.	Quando uma conduta censurável ou ofensiva é demonstrada com base em uma característica específica. Alguns exemplos, não se limitando a: • etnia: insultos/piadas raciais, símbolos de ódio associados a uma raça/etnia específica. • religião: comentários degradantes, reproduções ou piadas insultantes sobre religiões, assim como comentários religiosos estereotipados. • gênero: exibição de material (vídeos, imagens de qualquer natureza) degradantes em relação a qualquer gênero. • orientação sexual: piadas ou comentários degradantes sobre o sexo ou orientação sexual de um indivíduo, exclusão de um colaborador em razão de seu sexo ou orientação/expressão sexual.
Agressão ou assédio psicológico	Assédio ou agressão psicológica significam quaisquer comportamentos impróprios ou micro agressões de maneira sistemática ou repetitiva, envolvendo conduta física, a linguagem falada ou escrita, gestos ou outros atos intencionais e possam prejudicar	• Isolar ou negar a presença de um colaborador; • Desacreditar ou espalhar rumores sobre alguém; • Depreciar os pensamentos, pontos de vista ou o trabalho de alguém;

	a dignidade ou a integridade psicológica de qualquer pessoa.	• Abuso verbal repetido, como por exemplo, xingamentos ou linguagem vulgar ou de baixo calão.
Agressão ou assédio verbal	Assédio ou agressão verbal ou, de forma mais geral, comportamentos verbais inadequados, degradantes, micro agressões. Ele pode ter origem no tom usado ou na linguagem propriamente dita. A forma como algo é dito pode ser tão humilhante e ofensivo quanto as próprias palavras. AVISO! <u>Diferença entre agressão e conflitos:</u> Um conflito ou divergência de ideias, bem como discussões firmes sobre um tema não constitui, necessariamente, assédio ou agressão. A discordância e os diferentes pontos de vista acontecem todos os dias e não são necessariamente prejudiciais ou degradantes. Sempre que surgir um conflito, os colaboradores envolvidos precisam procurar resolvê-lo com maturidade e de maneira respeitosa. As vezes uma conversa aberta e respeitosa resolve a situação.	Ameaçar, gritar, insultar ou xingar, usar palavras de baixo calão contra uma pessoa em público ou em particular.
Agressão ou assédio digital/virtual	Comunicações em tons maliciosos, degradantes e/ou inadequados por meio de ferramentas de comunicação online/digital. Além disso, nas mídias sociais internas e externas, as seguintes regras se aplicam: • De acordo com a Política de Uso do Yammer, é proibido <i>"assediar, abusar ou prejudicar outra pessoa, incluindo por meio do envio de comunicações indesejadas a outras pessoas usando a comunidade"</i>. • De acordo com a Política de Mídias Sociais: <i>"Respeite a todos – Respeite seu público e a privacidade, garantindo que você seja profissional em sua participação – Não publique conteúdo que possa ser visto como ofensivo, spam ou"</i>.	Comunicação online discriminatória, que incite a violência ou que seja inapropriada e/ou desrespeitosa (por meio de dispositivos digitais como telefones celulares, computadores e tablets, ou por SMS, e-mails, mensagens instantâneas e aplicativos, em mídias sociais, fóruns, jogos, entre outros).

3.2. Quais são os diferentes tipos de discriminação?

Pode ocorrer discriminação:

- **Direta**, quando uma pessoa ou grupo de pessoas é tratado desfavoravelmente em relação a outrem(ns) em uma situação e em condições semelhantes, em razão de uma característica
- Política Contra o Assédio e a Discriminação

pessoal ou do grupo;

- o **Indireta**, quando um requisito, condição ou prática injustificada é imposta e tem, ou provavelmente terá, como consequência uma desvantagem ou desconsideração de uma ou mais pessoas, cuja(s) característica(s) pessoal(is) são protegidas pela Steck.

Na Steck, todas as decisões relativas à seleção, contratação, promoção, remuneração, gestão e desenvolvimento de carreira, assim como todos os outros termos e condições de emprego são tomadas de forma objetiva, independentemente das características pessoais ou de qualquer outro motivo discriminatório, e de acordo com as leis locais.

As características pessoais podem incluir, mas não se limitam a:

- o uma incapacidade duradoura ou temporária (incluindo condições físicas, cognitivas, sensoriais ou psicológicas);
- o uma doença ou lesão, podendo incluir as decorrentes de acidentes de trabalho;
- o situação parental;
- o raça, cor da pele, descendência, nacionalidade ou origem étnica;
- o idade, geração;
- o sexo, incluindo gravidez, parto ou quadros clínicos relacionados;
- o gênero ou identidade de gênero;
- o associação a uma organização, como por exemplo, um sindicato;
- o religião;
- o nacionalidade, status de imigração, cidadania ou ascendência;
- o orientação sexual;
- o estado civil;
- o opinião ou posicionamento político;
- o histórico socioeconômico;
- o registro médico.

Esta lista não é exaustiva e pode ser complementada pela lei local.

4. Quais são os direitos e responsabilidades dos colaboradores?

4.1. Colaboradores

Todos os colaboradores têm direito a:

- o decisões de recrutamento e desenvolvimento de carreira com de forma objetiva e com base em qualificações;
- o um local de trabalho livre de agressões, assédio e discriminação;
- o ter oportunidades de tratamento e/ou desenvolvimento justas e equânimes;
- o reportar suspeitas e violações de conduta, assim como preocupações, em boa-fé e de forma respeitosa, por meio de quaisquer canais confidenciais para denúncias que a empresa dispõe, conforme disposto abaixo e descrito na [Política de Denúncias da Steck](#) (consulte a seção 6);
- o ter acesso a apoio psicológico, quando aplicável e apropriado;

Todos os colaboradores devem:

- o seguir os padrões de conduta esperados e descritos nesta Política, bem como na nossa Carta de Confiança (Trust Charter), em particular tratar a todos com dignidade, cortesia e respeito. Acreditamos que “tudo começa com respeito” para criar e manter um local de trabalho seguro e inclusivo;
- o oferecer apoio a pessoas que sofrem por agressões, assédio e discriminação, incluindo o fornecimento de informações sobre como realizar uma denúncia;
- o se manifestar, se observarem ou tomarem conhecimento de um comportamento que possa violar esta Política, mesmo que não tenham certeza se ocorreu, de fato, uma violação de conduta;
- o não realizar alegações maliciosas, maldosas ou fomentar fofocas, levando estritamente a sério a questão da confidencialidade no que diz respeito a gestão de casos.

Agressão, assédio ou discriminação por colaboradores que não são da Steck

Se uma situação de agressão, assédio e/ou discriminação for relatada envolvendo um potencial infrator que não seja um colaborador da Steck, a gestão deve fornecer assistência à potencial vítima e incentivará que a denúncia seja feita através do Trust Line. A gestão não deve minimizar ou normalizar a situação, mesmo se envolver clientes.

4.2. HRBPs e Gestores

Conforme declarado em nossa Carta de Confiança (Trust Charter), os gestores (hierárquicos e funcionais), bem como os HRBPs “*definem o tom e dão o exemplo sobre nossa cultura*”. Como tal, espera-se que eles:

- o sejam modelos dos padrões de comportamento adequados e respeitosos de acordo com esta Política;
- o tomem medidas para educar e conscientizar suas equipes sobre suas obrigações e responsabilidades em manter um ambiente de trabalho seguro e adequado, nos termos desta Política;
- o ajam de forma justa para resolver problemas e apliquem esses padrões de comportamento no local de trabalho;
- o tomem as ações adequadas e esperadas, tão logo tomem conhecimento de comportamentos inadequados, incluindo o relato nos canais de denúncia adequados e em tempo hábil, sobre quaisquer suspeitas ou violações de conduta (consulte a seção 6);
- o façam perguntas e busquem orientação dos Recursos Humanos, do Departamento Jurídico ou do Regional Compliance Officer quando surgirem dilemas, se depararem com riscos, problemas ou preocupações que possam impactar a imagem e reputação da Steck;
- o cooperem, implementem, acompanhem e monitorem as ações corretivas se houver uma violação de conduta comprovada ou a necessidade de ações de remediação (consulte a seção 7);
- o

5. Como prevenimos violações de conduta?

Difundindo o Fale! (Speak Up! mindset):

Os colaboradores da Steck devem se sentir confortáveis, livres, confiantes e psicologicamente seguros para compartilharem suas ideias, opiniões e preocupações sem medo. A Empresa fomenta essa cultura e tem o compromisso de criar uma atmosfera que faça com que as pessoas se sintam confortáveis para compartilharem suas dúvidas, inquietudes.

Sendo aplicável a todos os colaboradores, em todo o mundo:

Esta Política abrange os vários tipos de agressões, assédio e discriminação conforme mencionados acima. As listas são exemplificativas e são implementadas em cada região e/ou país em observância às leis e regras locais.

Sendo conhecida e acessível por todos:

As diretrizes desta política são acessíveis e transparente a todos. Além disso, ela é pública interna e externamente para declarar e conscientizar nossos colaboradores e demais partes interessadas sobre nosso compromisso de construir e fomentar, cada vez mais, a cultura de integridade da Steck.

Incorporando os comportamentos esperados em nosso cotidiano de trabalho:

Esperamos que os colaboradores da Steck convivam de forma respeitosa no ambiente de trabalho e em conformidade com os nossos valores fundamentais (core values), aplicável a todos os colaboradores e, os nossos gestores, em plena observância das nossas expectativas de liderança. Todos os anos, nossos colaboradores são avaliados sobre o “como” eles desempenham suas funções; pois na Steck, o “como” é tão importante quanto o “o quê”.

Aumentando a conscientização dos colaboradores por meio de **treinamentos** específicos, disponíveis para todos os colaboradores em nossa plataforma de capacitação.

6. Como lidamos com as denúncias?

A Steck incentiva que colaboradores, terceiros, contratados e demais partes interessadas internas ou externas a **se manifestarem** sem medo de retaliação, visto que os consideramos nossa primeira linha de defesa.

Qualquer pessoa que acredite, de boa-fé, ter testemunhado uma violação da nossa Carta de Confiança (Trust Charter), desta Política e/ou das leis e regulamentos relacionados, ou que tome conhecimento ou suspeite de referida má conduta, deve reportar a situação por meio de:

- o [Trust Line, sistema de denúncias da Steck](#), cuja denúncia pode ser feita de forma anônima ou não, conforme determina a legislação local;
- um(a) gestor(a) que você confia (gestor de confiança);
- HRBPs;
- Representante de ética;
- Regional Compliance Officer.

Para mais orientações e opções sobre como reportar violações de conduta (fazer denúncias) em seu país, consulte a **Política de denúncias da Steck**.

A Steck leva a sério todas as alegações de agressões, assédio, discriminação e retaliação que recebe, e conduz, sempre que existam elementos para prosseguir, investigações de forma completa, imediata e confidencial. Todas as alegações enviadas são tratadas pelo Departamento de Ética e Compliance de forma imparcial, razoável, respeitosa e considerando as leis aplicáveis.

O objetivo desta política é desestimular condutas indesejadas, não razoáveis e degradantes. Portanto, a Empresa pode se deparar com uma violação desta política, mesmo quando os fatos apurados não representem, necessariamente, uma ilegalidade perante a legislação local aplicável. Neste caso, a Empresa leva em consideração o que uma pessoa com senso mediano de razoabilidade poderia entender

e concluir, de que a conduta é nociva e inadequada o suficiente para criar um ambiente intimidador, hostil, inapropriado ou degradante.

IMPORTANTE - Proteção contra a retaliação: A Steck proíbe estritamente a retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, relate violações de conduta relacionadas a esta política ou que participe ou contribua com uma investigação, mesmo que a apuração não comprove as alegações. Denúncias desonestas, de má-fé ou abusivas (como ataques falsos ou pessoais direcionados a indivíduos específicos) são, na mesma medida, proibidas e podem resultar em ação disciplinar e/ou legal, inclusive demissão. Para obter mais informações, consulte a [Política de Denúncias da Steck](#).

7. Quais são as respostas da empresa às violações desta política?

7.1. Medidas disciplinares e corretivas

O não cumprimento desta política e/ou das leis aplicáveis por um colaborador resultará em ações corretivas, medidas disciplinares e/ou ações legais, inclusive demissão conforme legislação local e em consonância com as medidas corretivas e disciplinares incluem, mas não se limitam a:

- Desenvolvimento comportamental e de gestão;
- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Ação interna (mudança de função, etc.), conforme permitido ou não proibido no país;
- Rescisão do contrato;
- Outras ações legais;

As sanções são proporcionais à violação de conduta praticada e serão determinadas em total consonância das leis e procedimentos trabalhistas locais aplicáveis.

7.2. Medidas de remediação

Mediador

Para garantir uma colaboração segura, respeitosa e inclusiva, a Steck pode propor a intervenção de um mediador interno ou externo para ajudar a reconstruir a colaboração respeitosa, se permitido conforme legislação local.

Em caso de alerta e para proteger a segurança e a capacidade dos nossos colaboradores de dar o seu melhor, a Steck pode oferecer o seguinte conjunto de medidas de remediação, com o consentimento do funcionário (lista não exaustiva):

- Medidas de segurança (distanciamento)
- Acomodações temporárias
- Gestão de local e tempo flexível
- Apoio a ações civis e penais
- Mudança de função/serviço (atribuição temporária e/ou mudança de linha de subordinação)
- Mediação interna ou externa
- Apoio psicológico, quando aplicável

8. Perguntas

Em caso de dúvida sobre qualquer aspecto desta política, os colaboradores devem buscar orientação da área de Recursos Humanos do seu país ou entrar em contato com o [Regional Compliance Officer](#) da sua região. Além disso, a Empresa implementou uma comunidade de [Representantes de Ética](#) como pontos de contato adicionais para os colaboradores, para ajudá-los com qualquer dúvida ou dilemas que envolvam a Carta de Confiança (Trust Charter) e as Políticas da Steck. São pessoas próximas aos nossos colaboradores que estão disponíveis para aconselhar e conversar sobre dilemas éticos.

É possível que a legislação local estabeleça padrões ou requisitos obrigatórios diferentes no que tange à conduta, agressões, assédio e discriminação no local de trabalho. Neste caso, será levado em consideração o que versa a lei local aplicável. Quando houver inconsistência entre esta Política e as leis locais (incluindo, mas não se limitando à definição de agressões ou assédio), prevalecerá a legislação local, a não ser que esta política forneça maior proteção. Para obter mais informações por país, consulte o anexo.