



## **POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E RACISMO**

### **1. INTRODUÇÃO**

**Esta Política de Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Racismo visa estabelecer diretrizes para prevenir, identificar e combater o assédio e qualquer prática de discriminação, promovendo uma cultura de respeito e igualdade no ambiente de trabalho.**

### **2. GLOSSÁRIO**

**“Assédio sexual” é caracterizado por qualquer conduta, verbal ou física, de natureza sexual que seja indesejada, ofensiva ou humilhante para a pessoa que a recebe. Isso inclui, mas não se limita a: comentários sexuais, insinuações, piadas, gestos obscenos, solicitação de favores sexuais e contato físico não consensual.**

**“Assédio moral” refere-se a comportamentos abusivos, repetitivos ou sistemáticos que afetam a dignidade, a integridade física ou psicológica de um indivíduo. Isso pode incluir, por exemplo, humilhação pública, intimidação, insultos, ameaças, ridicularização e exclusão social.**

**“Discriminação” refere-se ao tratamento injusto e desigual de um indivíduo com base em características pessoais, como raça, cor, sexo, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, condição física ou neurológica, entre outros.**

**“Racismo” é caracterizado como qualquer conduta discriminatória ou preconceituosa baseada em raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional contra pessoa, ou grupo de pessoas.**

### **3. DIRETRIZES**

**3.1 Esta Política se aplica a todos os colaboradores, independente da natureza do vínculo com a Fundação, membros de Conselhos e Comitês estatutários, assessores, fornecedores, prestadores de serviços e demais terceiros que possuam relação com a Fundação, inclusive, pacientes, acompanhantes, visitantes e suas interações.**

**3.2 A Fundação reconhece que o assédio, a discriminação e o racismo são violações aos direitos humanos e condutas desta natureza não devem ser toleradas. É responsabilidade de todos respeitar as diferenças individuais e tratar todas as pessoas com dignidade e respeito.**

#### **ASSÉDIO SEXUAL**

**3.3 A prática de assédio sexual pode ser caracterizada pela presença de condutas, gestos, palavras, abordagens ou insinuações sexuais não desejadas, que ofendam a dignidade do indivíduo e criem um ambiente de trabalho hostil, intimidante ou constrangedor.**



**3.4 A falta de consentimento, o poder hierárquico, a abordagem são condutas consideradas para caracterização do assédio sexual.**

### **ASSÉDIO MORAL**

**3.5 O assédio moral compreende ações repetitivas ou sistemáticas que pretendem humilhar, degradar, intimidar ou desvalorizar um indivíduo.**

**3.6 Essas ações podem incluir atitudes intimidadoras, cobrança excessiva, comportamentos depreciativos em relação às atividades de trabalho, exclusão social, perseguição, críticas constantes e desproporcionais, bem como outras situações.**

### **DISCRIMINAÇÃO OU RACISMO**

**3.7 A discriminação refere-se ao tratamento injusto e desigual de um indivíduo com base em características pessoais, como raça, cor, sexo, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, condição física ou neurológica, entre outros.**

**3.8 Enquanto o racismo é caracterizado como qualquer conduta discriminatória, preconceituosa ou ofensiva baseada em raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional contra pessoa, ou grupo de pessoas.**

**3.9 As práticas de discriminação e racismo são identificadas pela ocorrência de comportamentos, gestos, palavras, apelidos pejorativos, abordagens ou insinuações ofensivas que ataquem a dignidade de uma pessoa.**

**3.10 Além disso, fatores como desrespeito à diversidade, uso do poder hierárquico, repetição ou gravidade dessas ações também são considerados para caracterizar essas práticas ilícitas.**

### **NOSSO COMPROMISSO**

**3.11 Não será tolerado nenhum tipo de assédio, discriminação ou racismo, seja ele cometido por qualquer pessoa dentro das unidades da nossa Fundação.**

**3.12 Estamos comprometidos em realizar campanhas e treinamentos regulares para combater o assédio, a discriminação e o racismo, visando conscientizar nossos colaboradores e terceiros sobre seus direitos, responsabilidades e os impactos negativos dessas condutas.**

**3.13 A Fundação assume o compromisso de realizar investigações adequadas e imparciais diante de todas as denúncias de assédio, discriminação e racismo, tomando as medidas disciplinares e/ou legais apropriadas, quando comprovadas.**



**3.14 É dever de todos relatar qualquer incidente de assédio, discriminação ou racismo de que tenham conhecimento, seja como vítima ou testemunha.**

#### **4. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES E DA ÁREA DE COMPLIANCE**

**4.1 Os gestores têm a responsabilidade de promover um ambiente ético, monitorar e identificar potenciais situações de assédio, discriminação ou racismo entre seus subordinados e/ou suas interações com terceiros, além de adotar medidas para prevenir e mitigar essas práticas inadequadas.**

**4.2 A área de compliance deve auxiliar as áreas da Fundação na identificação e resolução de casos de assédio, discriminação e racismo, fornecendo orientações e treinamentos visando minimizar a ocorrência dessas situações.**

**4.3 Área de Compliance poderá estabelecer diretrizes para cumprimento operacional desta Política.**

#### **5. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA**

**O descumprimento desta Política pode resultar em ações corretivas apropriadas, levando em consideração a gravidade da situação. Tais ações podem incluir, mas não se limitam a advertências, suspensões, demissões, rescisão de contratos, medidas legais e/ou outras sanções aplicáveis.**

#### **6. CANAL DE DENÚNCIAS**

**A Fundação incentiva fortemente a utilização do canal de denúncias para relatar qualquer violação desta Política. Reconhecemos a importância da transparência e do compromisso com a integridade em todas as áreas de atuação. Ao utilizar o canal de denúncias, todos são encorajados a agir de boa-fé, fornecendo informações precisas e relevantes para investigações.**

#### **7. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES**

**A Fundação garante a proteção contra retaliações a qualquer pessoa que reporte preocupações ou denúncias de boa-fé relacionadas a possíveis violações desta Política. Qualquer forma de retaliação é estritamente proibida e sujeita a medidas disciplinares.**

#### **8. REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA**

**Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada mediante deliberação do Conselho Superior.**

**Esta Política ficará disponível em sistema de gestão de documentos, acessível a todos da Fundação e será revisada a cada 24 meses e submetida à nova aprovação pelo Conselho Superior, caso ocorram alterações.**



## **9. ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS**

**Quaisquer dúvidas das disposições desta Política deverão ser endereçadas à área de compliance da Fundação.**