

POLI0086

1. INTRODUÇÃO

A Instituição reafirma seu compromisso com a dignidade humana, o respeito mútuo e a promoção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou racismo. Esta Política estabelece diretrizes para orientar condutas, prevenir violações e assegurar o adequado tratamento de situações que contrariem esses princípios, fortalecendo uma cultura organizacional baseada no respeito, na igualdade e na responsabilidade.

2. OBJETIVOS

Esta Política de Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Racismo (“Política”) 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.

3. DEFINIÇÕES

Sempre que utilizados nesta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, assim como no feminino ou no masculino, os seguintes significados:

“Instituição” abrange individual ou conjuntamente a Fundação Jose Luiz Setúbal (FJLS), Hospital Infantil Sabará (HIS), o Instituto Futuro é Infância Saudável (INFINIS) e o Instituto de Ensino e Pesquisa para Saúde Infantil (PENSI).

“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, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, deficiência, 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.

“Cuidadores” engloba todos os colaboradores da Instituição, sem distinção de vínculo empregatício, bem como terceiros formalmente contratados que realizem atividades conexas às áreas de atuação institucional, seja de forma direta ou indireta.

“Terceiros” se refere a empresas, clientes, profissionais ou organizações externas que possuem vínculo com a Instituição, seja por contrato, parceria ou outra forma de relacionamento institucional.

4. DIRETRIZES

4.1 Esta Política se aplica a todos os cuidadores, independente da natureza do vínculo com a Instituição, membros de Conselhos e Comitês estatutários, assessores, pesquisadores, fornecedores, prestadores de serviços e demais terceiros que possuam relação com a Instituição.

4.2 Também aplicando-se de forma reflexa a clientes, pacientes e acompanhantes.

4.3 A Instituição 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

4.4 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.

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

ASSÉDIO MORAL

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

4.5.1 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

4.6 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.

4.6.1 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.

4.6.2 As práticas de discriminação e racismo são identificadas pela ocorrência de comportamentos, gestos, palavras, símbolos, expressões, tratamentos diferenciados, apelidos pejorativos, piadas, memes, estereotipação, exclusão, hostilidade, rejeição, inferiorização, limitação de acesso a oportunidades, entre outras condutas que atentem contra a dignidade humana.

4.6.3 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

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

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

4.7.2 A Instituição 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.

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

5. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES E DA ÁREA DE COMPLIANCE

5.1. Os gestores têm a responsabilidade de promover um ambiente ético, monitorar e identificar potenciais descumprimentos de normas entre seus subordinados, adotando medidas para prevenir e mitigar não conformidades.

5.2. A área de Compliance deve atuar em apoio às demais áreas da Instituição na identificação e tratamento de situações relacionadas ao descumprimento das Políticas

institucionais, diretrizes legais e normas de compliance, oferecendo orientações e promovendo treinamentos sempre que necessário.

5.3. Cabe a área de Compliance estabelecer diretrizes para cumprimento operacional desta Política.

6. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

6.1. O descumprimento desta Política sujeitará o infrator à aplicação de sanções proporcionais à gravidade da violação, podendo incluir advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual, medidas judiciais e outras providências cabíveis, conforme a legislação vigente e as normas internas.

7. CANAL DE DENÚNCIAS

7.1. A Instituição 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.

8. PROTEÇÃO CONTRARRETALIAÇÕES

8.1. A Instituição assegura proteção contra qualquer forma de retaliação a indivíduos que, de boa-fé, reportem preocupações ou denúncias sobre possíveis violações desta Política. Retaliações são expressamente proibidas e, caso ocorram, estarão sujeitas às medidas disciplinares cabíveis.

9. REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA

9.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho Superior.

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

10. ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS



10.1 Quaisquer dúvidas sobre as disposições desta política deverão ser endereçadas a área de Compliance da Instituição.

11. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Código de Conduta.

12. DESCRIÇÃO RESUMIDA DA REVISÃO

1ª. Versão: Liberação inicial do documento.

2ª Versão: Adequação e melhoria da redação do documento. Definição ajustada de cuidadores, terceiros, responsabilidade gestores, descumprimento da política, proteção de contrarretaliações.

Política revisada e aprovada pelo Conselho Superior em reunião realizada no dia 26 de fevereiro de 2026.