

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

### **1. INTRODUÇÃO**

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.

### **2. 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 José Luiz Egydio Setúbal (FJLES), o Hospital Infantil Sabará (HIS) 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, 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 cuidadores, independente da natureza do vínculo com a Instituição, membros de Conselhos e Comitês estatutários, assessores, fornecedores, prestadores de serviços e demais terceiros que possuam relação com a Instituição, inclusive, pacientes, acompanhantes, visitantes e suas interações.

3.2 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**

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 Instituição.

3.12 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.

3.13 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.

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 Instituição 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 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.

## **7. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES**

A Instituição 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 Instituição 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 Instituição.

## **10. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA**

Código de Conduta Institucional.

Política aprovada em reunião do Conselho Superior em 29 de agosto de 2023.