

POLÍTICA DE ASSÉDIO E CANAL DE DENÚNCIAS – WALKING THE TALK BRASIL

Definição de Assédio

Assédio, de modo geral, é definido como conduta verbal, visual ou física indesejada que denigre ou demonstra hostilidade ou aversão a um indivíduo em razão de qualquer característica protegida, real ou percebida, ou que tenha o propósito ou o efeito de interferir de forma desmedida no desempenho profissional de um indivíduo, em suas oportunidades de emprego e benefícios, ou de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo. O assédio pode ser verbal (incluindo ofensas, piadas, insultos, epítetos, gestos ou provocações), visual (incluindo cartazes ofensivos, símbolos, charges, desenhos, telas de computador, mensagens de texto, publicações em mídias sociais ou e-mails) ou conduta física (incluindo ameaçar fisicamente outra pessoa ou bloquear o caminho de alguém). Tal conduta pode violar esta política, mesmo que não contrarie a legislação federal, estadual ou local aplicável.

Assédio Sexual

É política da Walking the Talk Brasil proibir o assédio sexual de qualquer candidato à vaga, prestador de serviço autônomo ou empregado por parte de qualquer gestor, funcionário, cliente ou fornecedor, em razão de sexo ou gênero. O propósito desta política não é regular a moralidade pessoal dentro da companhia, mas sim assegurar que, na companhia, todos os empregados estejam livres de assédio sexual.

O assédio sexual pode incluir todas as condutas mencionadas na seção 'Definição de Assédio' acima, quando de natureza sexual, bem como outras condutas de natureza sexual, tais como:

- **Avanços sexuais indesejados ou não solicitados:**

Estes incluem qualquer ação de natureza sexual que a pessoa assediada não tenha consentido e que a deixa desconfortável.

- **Pedidos de favores sexuais:**

Pedidos que impliquem em troca de favores sexuais, como melhorias na carreira ou tratamento diferenciado.

- **Conversas sobre atividades sexuais:**

Discussões que expliquem atividades sexuais e que podem ser consideradas ofensivas ou constrangedoras.

- **Outras condutas verbais, visuais ou físicas:**

Incluem olhares insistentes, gestos ou toques não consentidos, entre outros comportamentos de natureza sexual.

O assédio sexual pode ocorrer em diversas situações, incluindo o ambiente de trabalho, e pode levar a consequências graves para a vítima, como perda de autoconfiança, redução da autoestima, diminuição da produtividade, e até mesmo problemas de saúde mental.

É importante notar que o assédio sexual pode ser praticado por qualquer pessoa, não necessariamente superiores hierárquicos, e pode incluir qualquer combinação de gêneros.

Embora não seja fácil definir precisamente quais tipos de conduta podem constituir assédio sexual, exemplos de comportamento proibido incluem avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais, gestos obscenos, exibição de revistas, calendários ou pôsteres com conteúdo sexualmente explícito, envio de e-mails, mensagens de texto com conteúdo sexualmente explícito e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, como toques não solicitados de natureza sexual ou comentários de natureza sexual. Dependendo das circunstâncias, condutas impróprias também podem incluir piadas sexuais, conversas ou piadas vulgares ou ofensivas, comentários sobre a aparência física de um empregado, conversas sobre a vida sexual do próprio empregado ou de terceiros, ou provocações ou outras condutas direcionadas a uma pessoa em razão de seu gênero que sejam suficientemente graves ou generalizadas para criar um ambiente de trabalho não profissional e hostil. Se um empregado sentir que foi submetido a uma conduta que viole esta política, deverá reportar imediatamente o assunto ao Vice-Presidente de Recursos Humanos (Cindy Caruso Aquila, CHRO).

Denúncia de alegações de assédio sexual ou outra discriminação inadmissível

Qualquer funcionário que acredite que as ações ou palavras de outro indivíduo no local de trabalho, um fornecedor, um representante de serviços ou outros que façam negócios com a Walking the Talk constituam assédio sexual ou outro tipo de discriminação ou assédio deve levar o problema imediatamente ao Vice-presidente de Recursos Humanos da empresa.

Qualquer gestor que receber reclamações de assédio sexual ou discriminação deve informar imediatamente o Departamento de RH.

Para encaminhamento de denúncias, qualquer funcionário da Walking the Talk Brasil pode escrever para o e-mail employeerelations@zrgpartners.com ou entrar em contato pelo telefone +1-201-560-9900 ou preencher o formulário anexo à esta política.

De modo alternativo, todos podem usar o CFO como contato secundário se não receberem uma resposta em até 3 dias úteis após o contato com o Departamento de RH. O CFO pode ser contatado pelo telefone +1-201-560-9900.

Este canal também pode ser utilizado para denúncias relativas à suspeita de fraude e corrupção, seja por iniciativa de qualquer funcionário (líder ou não líder) da Walking the Talk Brasil ou de qualquer parceiro de negócios da empresa. Esta denúncia será analisada e seguirá o mesmo processo aplicado para as denúncias de assédio.

Retaliação Nenhum funcionário que fizer uma reclamação de boa-fé sofrerá qualquer ação adversa no emprego como resultado dessa reclamação, mesmo que a investigação produza evidências insuficientes para apoiá-la. Não haverá retaliação contra qualquer outro indivíduo que, de boa-fé, participe da investigação de uma reclamação. A retaliação é uma violação grave desta política e deve ser comunicada imediatamente ao Departamento de RH.

Anonimato

Será garantido em qualquer hipótese de denúncia o anonimato do denunciante, caso ele (ela) o deseje.

Investigação

Cada investigação de assédio sexual, discriminação ilegal ou retaliação será investigada de forma imediata, completa, imparcial e da maneira mais discreta possível.

Penalidades

Toda denúncia de discriminação, assédio ou retaliação será totalmente investigada, e ações corretivas serão tomadas quando apropriado. Qualquer funcionário que se envolva em conduta determinada como assédio sexual, discriminação ilegal ou retaliação estará sujeito a ações corretivas e/ou disciplinares, que podem incluir demissão.

A Walking the Talk Brasil reconhece que falsas acusações de assédio e discriminação podem prejudicar pessoas inocentes. Os funcionários que fizerem denúncias de má-fé podem estar sujeitos a medidas disciplinares, inclusive demissão.

A Walking the Talk Brasil confia e espera que todos os funcionários continuem a agir de forma responsável e a manter um ambiente de trabalho agradável e livre de discriminação e assédio.