

Política de luta com a discriminação e proteção das perseguições

1. Área de aplicação

Esta política é aplicada a qualquer pessoa que se candidatou para trabalhar na Empresa e aos funcionários independentemente de eles pertencerem à empresa ou são colaboradores que não sejam diretamente relacionados com a **Noventiq** (por exemplo, fornecedores externos, consultores ou clientes).

O comportamento proibido por essas políticas é inaceitável no local de trabalho e em locais relacionados com o trabalho fora do escritório, por exemplo durante as viagens, reuniões de negócio e eventos públicos relacionados com o negócio.

A política da **Noventiq** mantém na empresa um ambiente de trabalho, respeito e dignidade. Cada funcionário tem o direito de trabalhar em um ambiente profissional que contribui para a criação das oportunidades de carreira iguais e exclui as práticas discriminatórias ilegais, incluindo perseguições. Assim, a **Noventiq** espera que todas as relações entre as pessoas na Empresa tenham o carácter profissional e estejam livres de discriminação, preconceitos e perseguição.

A **Noventiq** desenvolveu a presente política para garantir que todos os funcionários possam trabalhar em um ambiente livre de perseguições por informar sobre as violações da política, discriminação e assédio. A **Noventiq** vai esforçar-se para garantir que todos os indivíduos afetados por essa política saibam que qualquer reclamação sobre a violação dessas políticas será analisada e processada de modo correspondente.

Quaisquer diferenças entre pessoas por sexo, religião, idade não devem e não podem ser usadas como motivo para excluí-las ou referir em um determinado grupo de pessoas do determinado sexo ou pessoas com as qualidades diferentes que possam ser motivo para excluí-las da participação em processos de negócios ou na atividade social e discussões relacionados com o trabalho. Em outras palavras, para evitar as acusações de perseguição, os funcionários não devem participar na discriminação ou fornecimento de direitos e oportunidades desiguais. A legislação e as políticas da **Noventiq** proíbem a atitude diferente em relação às pessoas de sexos diferentes ou à base de outras qualidades protegidas por lei em termos de condições, prazos, privilégios e benefícios adicionais no trabalho. A proibição de assédio, discriminação e perseguição tem por objetivo complementar e aprofundar estas políticas em vez de formar o motivo para exceção delas.

2. Oportunidades de emprego iguais

A política da **Noventiq** pressupõe a criação de oportunidades de emprego iguais, sem discriminação ou perseguição à base de raça, cor da pele, religião, sexo, orientação sexual, identidade de gênero e a expressão dela, idade, deficiência, estado civil, cidadania, informação genética ou outras características protegidas por lei. A **Noventiq** proíbe qualquer discriminação desse género ou perseguição. Entretanto, por não permitir a discriminação com base na idade, a **Noventiq** não utiliza mão-de-obra infantil.

3. Abusos sexuais

Os abusos sexuais representam uma discriminação e são ilegais de acordo com a legislação. No âmbito desta política, “os abusos sexuais” são definidos da mesma maneira que nos Princípios de Direção da Comissão de Oportunidades de Emprego iguais - são assédio indesejado, pedido de intimidade sexual e outros atos verbais ou físicos de natureza sexual, por exemplo:

- Quando tal comportamento é aceite diretamente ou é suposto como a condição para a contratação;
- Aceitação de tal comportamento ou recusa tornam-se a base para tomada de decisão sobre a contratação duma respetiva pessoa;
- Tal comportamento tem por objetivo ou consequência a interação infundada no desempenho do trabalho por pessoa ou criação do ambiente hostil, abusivo e intimidante no local de trabalho.

Existem dois tipos de Abusos sexuais:

- Qui pro quo («serviço por serviço»);
- Ambiente hostil no local de trabalho.

Os abusos sexuais pode envolver uma série de ações pouco ou altamente visíveis, e podem envolver as pessoas do mesmo sexo ou de sexo diferente. Dependendo das circunstâncias, tal comportamento pode incluir o assédio indesejado ou pedidos de intimidade sexual; piadas sobre sexo e insinuações sexuais, ataques ofensivos de natureza sexual, comentários sobre o corpo do indivíduo, sua sexualidade ou defeitos sexuais; sorrisos, assobios ou contactos; observações ou gestos ofensivos ou obscenos; distribuição no local de trabalho dos objetos ou imagens alusivos ao sexo, bem como outras ações verbais ou visuais de natureza sexual.

4. Perseguições

As perseguições à base em outras qualidades que estão sujeitas a proteção de acordo com a lei também são estritamente proibidas. De acordo com esta política, as perseguições são consideradas atos verbais, escritos ou físicos que ofendem uma pessoa, mostram hostilidade ou aversão em relação a uma pessoa por motivos de raça, cor da pele, religião, sexo, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão dela, nacionalidade, idade, deficiência, estado civil, cidadania, informação genética ou quaisquer outras características protegidas pela Lei, bem como as ações semelhantes em relação a seus parentes, amigos, parceiros que:

- têm por objetivo ou consequência a criação do ambiente hostil, abusivo e intimidante no local de trabalho;
- têm por objetivo ou consequência a interação infundada no desempenho do trabalho por pessoa;
- ou seja, tem influencia negativa nas oportunidades da pessoa no local de trabalho.

O assédio inclui o uso de epítetos ofensivos, insinuações ou estereótipos negativos; ameaças, intimidação ou ações hostis, piadas ofensivas; materiais escritos ou gráficos que difamam ou demonstram hostilidade ou aversão em relação a uma pessoa ou grupo de pessoas que são colocados em qualquer lugar público nas instalações do empregador, são distribuídos nos locais de trabalho durante o horário de trabalho ou fora do horário laboral e com utilização dos equipamentos da empresa, email, telefone (incluindo correio

de voz), SMS, redes sociais e outros meios de comunicação.

5. Notificação sobre os casos de assédio, discriminação e proteção contra perseguição por informação sobre as violações

A **Noventiq** pronuncia-se a favor de notificações sobre os casos de discriminação ou assédio observados. A política da **Noventiq** pressupõe uma investigação imediata e completa no caso de tais reclamações. A **Noventiq** proíbe a perseguição de qualquer pessoa que notifica sobre a discriminação e assédio ou participa na análise de tais reclamações.

Qualquer funcionário que tenha dúvidas ou sugestões relacionadas com esta política deve conversar sobre o assunto com o Diretor do Departamento de RH ou com um membro do Comitê de Política de Recursos Humanos.

A **Noventiq** pronuncia-se a favor de notificações sobre todos os casos de discriminação ou assédio observados, não importa quem é ofensor e que cargo ocupa. As pessoas que acham que são vítimas de tal comportamento devem discutir este assunto com o seu supervisor direto, com qualquer membro do Comitê de recursos humanos, com representante do Departamento de RH ou ombudsman. Procedimento para apresentar a queixa está descrito a seguir.

Além disso, a **Noventiq** recomenda às pessoas que consideram que são sujeitas a tal comportamento, imediatamente informar o ofensor e dizer que seu comportamento é ofensivo e pedir para deixar de se comportar desta maneira. Entretanto a **Noventiq** reconhece que a pessoa pode preferir resolver o problema por meio de apresentação da queixa.

Vingar a uma pessoa que comunicou sobre assédio ou discriminação, ou participou na investigação da razão da queixa de assédio ou discriminação é considerado uma violação grave da presente política. A vingança por informação sobre o assédio ou discriminação também poder ser uma séria razão para as medidas disciplinares como o próprio assédio e discriminação. É preciso informar imediatamente sobre as ações de vingança para serem analisadas rapidamente e para que as respectivas medidas possam ser tomadas.

6. Procedimento de apresentação da queixa

As pessoas que acham que são vítimas do comportamento proibido por esta política ou são testemunhas de tal comportamento, devem discutir este assunto com o seu supervisor direto, representante do Departamento de RH ou qualquer membro do Comitê de recursos humanos ou ombudsman.

A **Noventiq** incentiva as pessoas apresentar imediatamente as queixas e falar dos assuntos preocupantes porque isto implica as ações rápidas e construtivas até que as relações sejam definitivamente estragadas. Embora não exista nenhum prazo determinado para apresentar a queixa, a notificação rápida sobre incidentes e a intervenção são maneira mais eficaz de controlar os incidentes do assédio reais ou supostos.

Quaisquer acusações do assédio, discriminação ou perseguição serão investigadas imediatamente. A investigação pode incluir as conversas individuais com as partes envolvidas e, se for necessário, com as pessoas que testemunharam tal comportamento

que se tornou objeto das acusações ou que tenham outras informações relevantes.

A confidencialidade será mantida durante a investigação, na medida em que seja aceitável para os objetivos da investigação e para respectivas ações correspondentes.

Responsabilidade.

Todas as medidas necessárias serão tomadas para lidar com o comportamento abusivo, discriminação e assédio. Essas medidas podem incluir também treinamento, conversas com um consultor ou medidas disciplinares, tais como avisos, repreensão, recusa de aumento salarial ou atribuição do cargo mais elevado, liberação temporária do trabalho sem pagamento do salário ou rescisão do contrato de trabalho. Isso depende da medida que a **Noventiq** considerar mais apropriada nestas circunstâncias.

Se a parte à qual a queixa é apresentada não concordar com a decisão tomada, essa parte poderá apelar à alta gerência.

As queixas de abuso, discriminação e assédio falsas e mal-intencionadas (em oposição a queixas conscienciosas, mesmo que possam ser erradas) podem servir de base para uma ação disciplinar apropriada.

Presidente do Conselho Administrativo da Noventiq

S.V.Chernovolenko

